

**ESCOLA SUPERIOR DE TECNOLOGIA DA SAÚDE DE COIMBRA**  
**INSTITUTO POLITÉCNICO DE COIMBRA**

# **Riscos Psicossociais em Docentes e Formadores**

**Gonçalo Filipe Machado Ferreira**

**Orientadora: Professora Doutora Lúcia Simões**

**Mestrado em Segurança e Saúde do Trabalho**

**Coimbra, 2015**

É expressamente proibida a comercialização deste documento, tanto na sua forma impressa, como eletrónica.

A sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins académicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano da dissertação.

## **Dedicatória e Agradecimentos**

Gostaria de iniciar os meus agradecimentos pela minha orientadora, a Professora Doutora Lúcia Simões, pela sua disponibilidade, enorme compreensão, entrega, ajuda sem igual e, ainda, pelos conhecimentos, saberes e sugestões de melhoria fornecidos durante todo o processo de orientação.

Ao Professor Doutor Carlos Fernandes da Silva, docente da Universidade de Aveiro e tradutor do questionário *Copenhagen Psychosocial Questionnaire II* - COPSOQ II - para a versão portuguesa, quero agradecer a autorização concedida para a utilização da versão intermédia deste instrumento, que contribuiu grandemente para a prossecução deste estudo, bem como o fornecimento de bibliografia de apoio que se revelou de extrema importância.

Aos diretores das instituições onde os profissionais que colaboraram neste estudo desenvolvem a sua atividade pela abertura e autorizações anuídas e pela ajuda na distribuição dos questionários.

A todos os docentes e formadores que prestaram o seu contributo de forma voluntária e que, pacientemente, responderam aos questionários, tornando este trabalho uma realidade.

Por último, não poderia deixar de dar a minha palavra de apreço e gratidão a toda a minha família, principalmente à minha irmã, e ainda à minha namorada e amigos, pelo apoio prestado e pela compreensão que tiveram nos momentos em que estive ausente para me dedicar a este estudo.

A todos o meu Muito Obrigado!

## Resumo

As instituições de ensino representam um local de extrema importância para todos, pois é onde nos formamos, também, ao nível pessoal mas, principalmente, ao nível profissional. Para tal, contamos com o apoio daqueles que lá realizam a sua atividade profissional, nomeadamente, docentes e formadores, e que nos transmitem os seus conhecimentos. Assim, torna-se imprescindível que estes profissionais se encontrem capacitados, designadamente ao nível psicossocial.

Este estudo teve como principal objetivo investigar a existência de riscos psicossociais em docentes e formadores de Coimbra.

A amostra foi constituída por 119 profissionais de quatro instituições de ensino diferentes: ensino básico, ensino secundário, ensino superior e ensino profissional.

Para proceder à caracterização dos fatores psicossociais de risco foi utilizada a versão intermédia do *Copenhagen Psychosocial Questionnaire II*.

Verificou-se que os profissionais apresentam valores elevados de exposição ao risco nas dimensões "exigências cognitivas" e "exigências emocionais" e valores intermédios nas "exigências quantitativas", "ritmo de trabalho", "insegurança laboral", "confiança vertical", "qualidade de liderança", entre outras.

Constatou-se, igualmente, que os profissionais apresentam problemas relacionados com os fatores psicossociais de risco, designadamente, "stress", "Burnout", "sintomas depressivos" e "conflito trabalho-família" em valores intermédios e que a "qualidade de liderança" se encontra diretamente relacionada com estes.

Por último, conclui-se que os profissionais se encontram expostos a fatores psicossociais de risco relevantes e que manifestam problemas que podem estar relacionados com a presença de alterações psicossociais, podendo a profissão, o tipo de ensino, a idade ou a situação contratual influenciar o seu aparecimento.

## Abstract

Educational institutions represent a place of extreme importance for all, because it is where we form, also at a personal level but, especially, at the professional level. To this end, we have the support of those who that perform their professional activity, particularly teachers and trainers, and to pass us their knowledge. So, it's essential that these professionals are trained, particularly at the psychosocial level.

This study had the main objective to investigate the existence of psychosocial risks in teachers and trainers of Coimbra.

The sample was composed of 119 professionals of four different educational institutions: a primary school, a secondary school, a higher education and a professional education.

To proceed to characterization of psychosocial risk factors it used the intermediate version of "*Copenhagen Psychosocial Questionnaire II*".

It was found that professionals show high risk exposure values in the dimension "cognitive demands" and "emotional demands" and also intermediate values in "quantitative demands", "work rate", "job insecurity", "vertical trust", "quality leadership", among others.

It was also found that professionals have problems related to psychosocial factors, particularly "stress", "*Burnout*", "depressive symptoms" and "work-family conflict" at intermediate values and "quality leadership" is directly related to these.

Finally, it was concluded that the professionals are exposed to significant psychosocial factors and manifesting effects that may be related to the presence of psychosocial changes, may the occupation, the type of education, the age or the contractual statue influence their appearance.



## Índice

Introdução .....	1
I. Fundamentação Teórica .....	3
1. Riscos Psicossociais .....	3
2. O Ensino em Portugal .....	7
3. Riscos Psicossociais em Docentes: Alguns Dados da Literatura .....	13
II. Estudo Empírico .....	15
1. Objetivos do Estudo .....	15
2. Metodologia .....	16
2.1. Descrição do Estudo .....	16
2.2. Amostra e Técnica de Amostragem .....	16
2.3. Variáveis .....	16
2.4. Instrumento e Procedimento de Recolha de Dados .....	16
2.5. Análise Estatística .....	21
3. Apresentação dos Resultados .....	23
3.1. Caracterização da Amostra .....	23
3.1.1. Profissão .....	23
3.1.2. Tipo de Ensino .....	23
3.1.3. Sexo .....	24
3.1.4. Idade .....	24
3.1.5. Situação Contratual .....	24
3.1.6. Horário de Trabalho .....	25
3.1.7. Tempo de Trabalho .....	25
3.2. Fatores Psicossociais e sua relação com as Variáveis .....	26
3.2.1. Fatores Psicossociais da Amostra em Geral .....	26
3.2.2. Fatores Psicossociais em função das Variáveis .....	29
4. Discussão dos Resultados .....	51
III. Conclusões .....	59
Referências Bibliográficas .....	62
Anexos .....	65





## Índice de Tabelas

Tabela 1 - Médias das dimensões do COPSOQ II: Valores de Referência Nacionais .	19
Tabela 2 - Questões correspondentes às dimensões .....	20
Tabela 3 - Caracterização dos profissionais quanto à sua função.....	23
Tabela 4 - Caracterização da amostra relativamente aos tipos de ensino .....	23
Tabela 5 - Caracterização dos profissionais quanto ao sexo.....	24
Tabela 6 - Caracterização dos profissionais relativamente à idade.....	24
Tabela 7 - Caracterização dos profissionais quanto à sua situação contratual .....	24
Tabela 8 - Caracterização da situação contratual dos profissionais depois de agrupados em situação estável e situação instável.....	25
Tabela 9 - Caracterização dos profissionais relativamente ao horário de trabalho .....	25
Tabela 10 - Caracterização dos profissionais quanto ao tempo de trabalho.....	25
Tabela 11 - Valores médios das dimensões respeitantes aos fatores psicossociais ....	26
Tabela 12 - Valores médios das dimensões relativas à saúde dos profissionais .....	28
Tabela 13 - Comparação dos valores médios das dimensões relativas aos fatores psicossociais de acordo com a variável profissão .....	29
Tabela 14 - Comparação dos valores médios das dimensões relativas à saúde dos profissionais de acordo com a variável profissão.....	31
Tabela 15 - Comparação dos valores médios das dimensões relativas aos fatores psicossociais de acordo com a variável tipo de ensino.....	32
Tabela 16 - Comparação dos valores médios das dimensões relativas à saúde dos profissionais de acordo com a variável tipo de ensino .....	34
Tabela 17 - Comparação dos valores médios das dimensões relativas aos fatores psicossociais de acordo com a variável sexo .....	35
Tabela 18 - Comparação dos valores médios das dimensões relativas à saúde dos profissionais de acordo com a variável sexo .....	36
Tabela 19 - Comparação dos valores médios das dimensões relativas aos fatores psicossociais de acordo com a variável idade.....	37
Tabela 20 - Comparação dos valores médios das dimensões relativas à saúde dos profissionais de acordo com a variável idade .....	39
Tabela 21 - Comparação dos valores médios das dimensões relativas aos fatores psicossociais de acordo com a variável situação contratual.....	40
Tabela 22 - Comparação dos valores médios das dimensões relativas à saúde dos profissionais de acordo com a variável situação contratual .....	41
Tabela 23 - Comparação dos valores médios das dimensões relativas aos fatores psicossociais de acordo com a variável horário de trabalho .....	43
Tabela 24 - Comparação dos valores médios das dimensões relativas à saúde dos profissionais de acordo com a variável horário de trabalho .....	44
Tabela 25 - Comparação dos valores médios das dimensões relativas aos fatores psicossociais de acordo com a variável tempo de trabalho .....	45
Tabela 26 - Comparação dos valores médios das dimensões relativas à saúde dos profissionais de acordo com a variável tempo de trabalho.....	47

Tabela 27 - Correlação entre as dimensões respeitantes aos fatores psicossociais e as dimensões respeitantes à saúde dos profissionais .....	48
--	----

## **Lista de Abreviaturas, Siglas e Símbolos**

COPSOQ - *Copenhagen Psychosocial Questionnaire*

OIT - Organização Internacional do Trabalho

SPSS - *Statistical Package for the Social Sciences*

SST - Segurança e Saúde no Trabalho

## Introdução

O trabalho organiza o nosso tempo e permite estabelecer relações com os outros. Faz parte das nossas vidas e, para além de proporcionar satisfação (pelo menos para alguns), constitui uma necessidade para a maioria, pois possibilita que, no final de cada mês, tenhamos meios financeiros suficientes para satisfazer as nossas carências mais básicas, como comprar comida ou bebida. Todavia, trabalhar exige que nos encontremos num local físico, o qual denominamos por local de trabalho, e durante um determinado tempo, designado por tempo de trabalho, levando-nos a entrar em contacto constante com dezenas de perigos e, conseqüentemente, a estar expostos aos mais diversos riscos (físicos, químicos, biológicos, ergonómicos e psicossociais).

Com vista a eliminar, ou quando tal não é possível, a reduzir ao máximo esses riscos, todos os dias, diversos profissionais investigam, analisam e colocam em prática medidas para os combater, de modo a que as conseqüências deles derivadas sejam as mais insignificantes possíveis.

No presente estudo vamo-nos debruçar sobre os riscos psicossociais e investigar a sua presença nos profissionais de ensino do distrito de Coimbra.

A escolha deste tema e desta população está relacionada com a ascensão dos riscos psicossociais na sociedade em geral, surgindo como tema de diversos textos, colóquios, seminários e campanhas diversas, e com a necessidade de controlar este tipo de riscos nos profissionais de ensino, que tanta importância possuem para todos.

No que diz respeito aos riscos psicossociais, não possuindo uma definição consensual entre os diversos autores da área, nem sendo sinónimos de *stress*, são considerados como os "riscos para a saúde mental, física e social, originados pelas condições de trabalho e pelos fatores organizacionais e relacionais, suscetíveis de interagir com o funcionamento mental" (Gollac & Bodier, 2011), e a sua ascensão deve-se às alterações no universo laboral e no quotidiano de milhões de profissionais em todo o mundo e à sua relação com o aumento de diversas patologias nos trabalhadores.

Por outro lado, as instituições de ensino revelam enorme importância, visto serem um local onde passamos cerca de um terço do nosso dia, enquanto estudantes, e ser neste ambiente que começamos a estabelecer as primeiras relações com os outros e a formarmo-nos como profissionais e como pessoas. É, também, neste local que docentes e formadores nos transmitem os seus conhecimentos e ajudam a

desenvolver as nossas capacidades para o trabalho, estando expostos a diversos riscos, quer por lidar com pessoas de personalidades e valores diferentes, quer por trabalhar em instalações degradadas, com equipamentos e materiais em mau estado de conservação ou muito complexos e a ritmo elevado ou realizarem, ainda, uma função muito exigente ao nível emocional e cognitivo e contratualmente insegura.

Então, visando a segurança e saúde dos profissionais de ensino, principalmente ao nível psicossocial, e salientando a problemática dos riscos psicossociais, desenvolvemos este trabalho, procurando alcançar todos os objetivos traçados.

Esta dissertação encontra-se dividida em três capítulos principais: a fundamentação teórica, o estudo empírico e as conclusões. A fundamentação teórica, capítulo I, encontra-se decomposta em três subcapítulos. No subcapítulo 1 apresentamos algumas considerações sobre riscos psicossociais, designadamente a sua ascensão nos últimos anos, a grande dificuldade em definir o conceito, a sua associação ao termo *stress* e, ainda, a confusão entre os riscos e os fatores psicossociais, com diversas definições formuladas por autores da área. O subcapítulo 2 possibilita conhecer um pouco da realidade profissional de um docente e de um formador e constatar diversos fatores que podem originar o aparecimento de riscos psicossociais. Podemos, também, observar as principais semelhanças e divergências entre docentes e formadores e as principais diferenças existentes entre os tipos de docentes em estudo. No terceiro subcapítulo observamos alguns dados retirados da pesquisa de literatura relacionada com os riscos psicossociais em profissionais de ensino e que servem de apoio à discussão dos resultados finais deste estudo.

O capítulo II, intitulado estudo empírico, divide-se em quatro subcapítulos. No primeiro, abordamos as questões e os objetivos delineados para a realização deste estudo. No segundo, verificamos a metodologia utilizada, incluindo a descrição do estudo, a caracterização da amostra e técnica de amostragem, a identificação das variáveis e do instrumento e procedimento de recolha de dados e, ainda, o procedimento de análise estatística. No subcapítulo 3, apresentamos os resultados obtidos e, no último, realizamos a discussão dos resultados, onde efetuamos uma análise crítica dos mesmos e discutimos o seu significado, tendo em consideração as questões, os objetivos e o enquadramento teórico realizado.

No capítulo III, verificamos todas as conclusões retiradas da execução deste trabalho e identificamos as suas limitações e contribuições para a sociedade.

# **I. Fundamentação Teórica**

## **1. Riscos Psicossociais**

Anualmente, segundo dados apresentados pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), morrem cerca de dois milhões de trabalhadores, vítimas de acidentes de trabalho e de doenças profissionais (Freitas, 2008).

O mesmo autor refere que, em todo o mundo, ocorrem cerca de 270 milhões de acidentes de trabalho e são declaradas cerca de 160 milhões de doenças profissionais.

De modo a visar o combate e a prevenção destes valores elevados de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, a Segurança e Saúde no Trabalho (SST) constitui, hoje em dia, uma matéria de importância colossal (Guerreiro, 2005). Por outras palavras, tomando em consideração as definições de segurança no trabalho, "conjunto de metodologias adequadas à prevenção de acidentes de trabalho, tendo como principal campo de ação o reconhecimento e o controlo dos riscos associados aos componentes materiais do trabalho", e de saúde no trabalho, "abordagem que integra, além da vigilância médica, o controlo dos elementos físicos, sociais e mentais que possam afetar a saúde dos trabalhadores, representando uma considerável evolução face às metodologias tradicionais da medicina do trabalho", expostas no glossário da Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT), torna-se indispensável que as questões relacionadas com estas duas matérias se encontrem presentes em todos os locais de trabalho (Querenghi, 1996).

Assim sendo, com vista a garantir que os locais de trabalho sejam o mais seguros e saudáveis possíveis, é com preocupação que os mais diversos profissionais, desde investigadores, a técnicos e profissionais de saúde, se têm debruçado sobre a problemática dos riscos profissionais nos locais de trabalho, entre eles os riscos psicossociais.

De facto, os riscos psicossociais têm adquirido maior relevância nos últimos anos, sendo alvo das mais variadas literaturas técnicas e científicas, campanhas, congressos, seminários, pareceres de organismos e de instituições nacionais e internacionais (Costa & Santos, 2013).

Este aumento do foco em torno dos riscos psicossociais pode ser justificado pelas transformações, quer no mundo do trabalho, quer do próprio significado do trabalho (Costa & Santos, 2013). Estas modificações do universo laboral decorrem muito por

culpa das alterações socioeconómicas observadas um pouco por todo o mundo, nomeadamente, a globalização, a terciarização, a feminização, o envelhecimento, as novas formas de organização, o desenvolvimento científico e tecnológico e, ainda, a alteração do conteúdo e natureza do trabalho (Rantanen, 1995).

Para além destas transformações, a maior proeminência dos riscos psicossociais também se encontra intimamente ligada às evidências verificadas na relação entre estes riscos e o aumento exponencial de diversas patologias nos trabalhadores (Villalobos, 2004). Nos últimos anos, um vasto número de trabalhadores tem sido atingido por uma crescente quantidade de doenças e mortes ligadas aos riscos psicossociais, particularmente, os suicídios e as depressões.

Com a emergência deste tipo de riscos, há uma questão muito importante que se levanta e que importa colocar. Questão essa que está relacionada com a definição concreta de riscos psicossociais, ou seja, será que se sabe, efetivamente, o que são riscos psicossociais?

A primeira ideia que ocorre quando se fala de riscos psicossociais é a de que a sua noção está estritamente relacionada com o termo de *stress* e os seus problemas. Todavia, o conceito de risco psicossocial encontra-se distante de ser sinónimo do de *stress*. De forma diferente deste, o termo risco psicossocial não possui uma delimitação terminológica bem definida e apresenta-se suscetível a conceitos que se referem não somente às causas de origem profissional, como também aos problemas sobre a saúde, como, por exemplo, *stress*, assédio, *Burnout* (Vallery & Leduc, 2012). Esta dificuldade em conceitualizar o conceito de risco psicossocial pode estar, igualmente, ligada à elevada indefinição para se inserir num grupo específico, ou seja, ou pertencente ao grupo das causas ou incluído no dos efeitos. Um exemplo muito simples que justifica esta distância entre os dois termos está relacionado com a sua causalidade, isto é, se relativamente aos riscos psicossociais, a causa de uma determinada consequência, na maioria das vezes, pode ser difícil de encontrar, no que diz respeito a uma situação de *stress*, esta pode facilmente estar interligada com a ocorrência de assédio sexual ou comportamentos violentos.

Face a esta contrariedade em esclarecer o termo risco psicossocial, diversos autores abordaram esta problemática, expondo as mais variadas definições. Porém, ainda hoje, nenhuma das versões mencionadas é totalmente consensual e, por isso, torna-se

fundamental analisar as diferentes interpretações utilizadas e a sua adequação (Gollac & Bodier, 2011).

De entre as inúmeras enunciações elaboradas para definir este tipo de riscos, salientam-se alguns exemplos, mais precisamente, Cox & Cox (1993) descrevem riscos psicossociais como aqueles que "resultam das interações do conteúdo do trabalho, da organização do trabalho, dos sistemas de gestão e das condições ambientais e organizacionais, por um lado, e as competências e necessidades dos trabalhadores, por outro, interações essas que podem gerar riscos para a saúde dos trabalhadores, através das suas percepções e experiências".

Passados dois anos, Cox & Griffiths (1995) descrevem os riscos psicossociais como "todos os aspetos do desenho e gestão do trabalho e dos contextos social e organizacional que têm potencial para causar danos físicos ou psicológicos".

Mais tarde, Ocaña & Rodriguez (2010) reúnem os riscos psicossociais "em função da ausência, escassez ou excesso de determinadas condições, em termos do trabalho, e das quais advêm consequências para a saúde do trabalhador", como, por exemplo, a sobrecarga de trabalho, a necessidade de realizar horas extra, de raciocinar continuamente, de adotar ritmos de trabalho excessivos, bem como, a baixa influência sobre o trabalho que realiza, a inexistente progressão na carreira, a ausência de reconhecimento, as recompensas desajustadas ao trabalho que executa, a exposição a conflitos laborais, quer com colegas, superiores ou terceiros, a baixa qualidade de liderança, as faltas de respeito, a insegurança laboral e contratual e a alteração da vida privada em função da profissional.

Contudo, a definição que parece ser mais utilizada é a que refere que "os riscos psicossociais são os riscos para a saúde mental, física e social, originados pelas condições de trabalho e pelos fatores organizacionais e relacionais, suscetíveis de interagir com o funcionamento mental" (Gollac & Bodier, 2011). Esta descrição concretiza que os riscos psicossociais são o tipo de riscos provocados pelas condições de trabalho e pelos fatores presentes numa organização, com a capacidade de afetar a saúde mental, física e social do ser humano, através da interação com seu o normal funcionamento mental. Esta definição considera, também, a importância do trabalhador e a sua interação com o ambiente de trabalho e a possibilidade de controlo e gestão dos fatores de risco na avaliação dos riscos psicossociais (Gollac & Bodier, 2011). Nesta situação, o trabalhador é considerado como um "objeto" suscetível de ser



contaminado pelos fatores (psicossociais), em função da sua exposição a estes fatores, das suas próprias características psicológicas e de possuir a capacidade de reagir ou de alterar a sua esfera pessoal, tendo em consideração os vários fatores de risco que se lhe apresentam, ou seja, um trabalhador que esteja exposto a um determinado fator de risco, como, por exemplo, ritmo de trabalho intenso e, por isso, passível de ser contaminado por este fator, será tanto mais afetado, quanto menor for a sua capacidade para se adaptar a esta situação e o seu controlo sobre a mesma.

A partir desta última definição de Gollac & Bodier, emerge um termo que importa entender - fator psicossocial de risco. Neste contexto, a OIT, em 1986, define estes fatores como os "fatores suscetíveis de influenciar a saúde, o rendimento e a satisfação no trabalho, e que consistem em interações do ambiente de trabalho, do conteúdo, da natureza e das condições de trabalho, por um lado, e as capacidades, necessidades, cultura e condições de vida do trabalhador fora do trabalho, por outro". Por outras palavras, os riscos estão diretamente relacionados com os fatores psicossociais, pois os primeiros surgem pela exposição do ser humano aos segundos e pelas consequências que estes últimos podem provocar, ou seja, o risco surge do produto da exposição do ser humano aos fatores e das consequências que estes podem despoletar no indivíduo.

Para agravar ainda mais a problemática em torno da definição de riscos psicossociais, Rick & Briner (2000) afirmam que os riscos psicossociais podem permanecer em estado de latência durante bastante tempo e que as suas causas podem ser múltiplas e incertas, dificultando a determinação quer do tipo de dano, quer do seu grau.

Como podemos apurar, o significado consensual de riscos psicossociais tem sido difícil de atingir. Porém, apesar desta contrariedade para definir riscos psicossociais, estes devem ser alvo de apreciação rigorosa pela sua ascensão nos diversos locais de trabalho, afetando os trabalhadores que nestes exercem a sua atividade profissional (Afonso, 2014).

Entre os muitos locais de trabalho existentes mundialmente, encontram-se as instituições de ensino, onde docentes e formadores exercem a sua atividade laboral, e que serão o foco principal no subcapítulo seguinte.

## 2. O Ensino em Portugal

Milhares de crianças em todo o mundo, nos primeiros anos de escolaridade, quando a professora as interroga sobre o que pretendem ser quando crescerem, respondem sem hesitar, professor ou professora. A grande maioria fá-lo porque vê neste profissional alguém muito sábio, que gosta de transmitir os seus conhecimentos e saberes aos outros e, por isso, um modelo ou um exemplo a seguir. No entanto, ser profissional de ensino é bem mais do que isso e, neste trabalho, mais precisamente neste subcapítulo, vamos perceber o quanto complexa é esta profissão e elevada é a sua importância.

Em primeiro lugar, importa referir que existem diversos tipos de ensino e, consequentemente, diversos tipos de profissionais, podendo-se encontrar agrupados em duas categorias: docentes e formadores. Geralmente, os docentes ficam encarregues de lecionar os ensinos primário, básico, secundário e superior, enquanto os formadores são responsáveis pelo ensino profissional. Porém, no presente estudo vamos abordar apenas os ensinos básico, secundário, superior e profissional.

Iniciando pelos docentes, e tomando em consideração o decreto-lei nº 146/2013 de 22 de outubro, podemos considerar este profissional como "aquele que é portador de qualificação profissional para o desempenho de funções de educação ou de ensino, com carácter permanente, sequencial e sistemático, ou a título temporário, após aprovação em prova de avaliação de conhecimentos e capacidades". De um modo geral, o docente tem como principais tarefas ministrar aulas, encaminhar pesquisas e leituras, seguir o desenvolvimento dos seus alunos e, em determinado momento, proceder à sua avaliação, para que, no final, os possa aprovar ou reprovar (Gasparini, Barreto & Assunção, 2005).

Observando o referido no parágrafo anterior, verificamos que a atividade docente pode parecer muito simples e repetitiva. Todavia, aprofundando um pouco mais o quotidiano deste profissional, percebemos que não corresponde totalmente à verdade. Segundo Reis, Araújo, Carvalho, Barbalho & Silva (2006), a vida profissional de um docente trata-se mesmo de uma atividade muito desgastante, com diversos fatores que lhe podem causar *stress*.

Caran, Freitas, Alves, Pedrão & Robazzi (2011) reforçam o parágrafo anterior, referindo que, geralmente, os dias dos professores são muito longos, ministrando

lições a alunos que, muitas vezes, não demonstram qualquer vontade de aprendizagem. Por outras palavras, a função de docente não cessa quando as aulas acabam e os alunos saem da sala. Os professores necessitam de recorrer a esforços extraordinários para desenvolver tarefas extra classe, como frequentar reuniões, preparar as aulas seguintes, corrigir testes e "lançar" notas. Encontram-se, ainda, sujeitos a que, no dia seguinte, surja um grupo de alunos com a capacidade de arruinar ou deturpar todo o trabalho elaborado, causando distúrbios na sala e, algumas vezes, ameaçando verbal e fisicamente, quer colegas, quer o próprio professor.

As múltiplas exigências desta profissão, também obrigam estes profissionais a realizar pesquisas de modo constante, procurando fomentar-se e cultivar-se nas áreas técnicas e científicas, de forma a crescer na carreira (Caran *et al.*, 2011). No mundo docente, a procura ininterrupta de informação relevante para a profissão, a atualização de conhecimentos e saberes que auxiliem a ministração das suas aulas, e a instrumentalização em novas tecnologias didáticas e pedagógicas deve ser vista como obrigatoriedade no quotidiano de um docente, pois possibilita, não só o aumento da qualidade das aulas, como o próprio desenvolvimento profissional.

A acrescentar ao facto anterior, a competição pelos cargos mais desejáveis acaba por dificultar as relações interpessoais (Caran *et al.*, 2011), ou seja, os docentes, bem como a grande maioria dos profissionais, pretendem alcançar os postos de trabalho que lhes ofereçam maiores garantias, quer em termos de estabilidade profissional, quer prestígio, recompensas financeiras ou realização pessoal e, na maioria dos casos, a competitividade por esse posto é levada ao limite, podendo desencadear conflitos com colegas e/ou chefias.

Por outro lado, o ambiente físico envolvente é, igualmente, um fator a ter em consideração no contexto educacional e, muitas vezes, gerador de *stress* (Caran *et al.*, 2011). As instalações, os equipamentos e os materiais didáticos, fornecidos aos docentes para utilizar no decorrer das práticas educacionais, nem sempre se encontram em bom estado de conservação e funcionais, de modo que, quando se encontram degradados, podem originar acidentes e mal-estar no trabalhador. Igualmente, o pó de giz, ainda utilizado em algumas instituições de ensino, e os marcadores, com o seu cheiro intenso, podem provocar irritações e alergias, quer na pele, quer nas vias respiratórias.

A agravar a situação, a atividade docente tem sido afetada por desafios consideráveis, devido, principalmente, às enormes transformações relacionadas com o mundo do trabalho (Cruz, Lemos, Welter & Guisso, 2010). Atualmente, o universo profissional de um professor encontra-se bastante instável e, todos os anos, ouvimos ou lemos notícias relacionadas com a extrema dificuldade de colocação dos professores pelas múltiplas escolas do país, bem como casos de professores colocados em instituições situadas a largas dezenas de quilómetros de casa, podendo despoletar frustrações associadas à separação dos agregados familiares e às próprias mudanças do local de habitação.

Por último, a constante necessidade de falar e de alterar o tom de voz repetidas vezes desgasta as cordas vocais e, a adicionar a isso, a quase obrigatoriedade de permanecer na posição de pé, por longos períodos de tempo, acarreta problemas circulatórios e musculares, causando desconforto (Castro, Capella & Nassar, 1999). As tarefas realizadas pelos professores exigem que estes possuam uma boa condição física, como força e resistência muscular, para ficar de pé durante bastante tempo, transportar material didático e, sempre que necessário, falar um pouco mais alto, provocando cansaço dos músculos e da voz.

Importa, também, salientar que, de uma forma ou de outra, todas estas adversidades são comuns a todos os tipos de docentes, quer sejam de ensino básico, secundário ou superior e, por isso, interessa caracterizar cada um deles.

Assim sendo, o ensino básico subdivide-se em três ciclos: 1º ciclo, que vai desde o primeiro ao quarto ano de escolaridade; 2º ciclo, que inclui os quinto e sexto anos, e o 3º ciclo, que engloba os sétimo, oitavo e nono anos de escolaridade.

Este ensino, segundo o decreto-lei nº 139/2012 de 5 de julho, "visa assegurar uma formação geral comum a todos os portugueses, proporcionando a aquisição dos conhecimentos basilares que permitam o prosseguimento de estudos".

O ensino secundário é o tipo de ensino seguinte, e inclui os décimo, décimo primeiro e décimo segundo anos de escolaridade.

De acordo com o decreto-lei nº 139/2012 de 5 de julho, o ensino secundário "visa proporcionar uma formação e aprendizagens diversificadas".

Por último, a lei nº 62/2007 de 10 de setembro refere, no seu ponto 1, do artigo 2º, que o ensino superior "tem como objetivos a qualificação de alto nível dos portugueses, a

produção e difusão do conhecimento, bem como a formação cultural, artística, tecnológica e científica dos seus estudantes, num quadro de referência internacional".

A mesma lei preconiza, no ponto 1, do artigo 61º, que "as instituições de ensino superior gozam do direito de criar ciclos de estudo que visem conferir graus académicos".

No que diz respeito à outra categoria de profissionais, os formadores, de acordo com o decreto regulamentar nº 66/94 de 19 de novembro, com as alterações introduzidas pelo decreto regulamentar nº 26/97 de 18 de junho, ser formador "é ser um profissional que, na realização de uma ação de formação, estabelece uma relação pedagógica com os formandos, favorecendo a aquisição de conhecimentos e competências, bem como o desenvolvimento de atitudes e formas de comportamento adequados ao desempenho profissional". Por outras palavras, Raseth (2006) indica que um formador ostenta como responsabilidade proporcionar aos formandos a aquisição de conhecimentos e saberes, o desenvolvimento de competências e fomentar atitudes capazes de enfrentar todos os problemas que se lhe colocam no universo laboral, apelando à sua compreensão e ponderação, mas deixando-lhes sempre o livre arbítrio relativamente a uma escolha final, tendo em consideração os princípios e valores de cada um. Deste modo, estamos a instruir e proporcionar o desenvolvimento pessoal, a autonomia, a capacidade de decisão e iniciativa, fornecendo os elementos necessários à realização de uma escolha consciente por parte de cada um.

Para tal, Raseth (2006) refere que um formador deve possuir características e habilidades indispensáveis ao desempenho da sua função profissional, permitindo-lhe formar profissionais com competência suficiente para fazer face às solicitações encontradas no mundo laboral, designadamente humanas, técnicas e pedagógicas.

Entre as competências humanas de que um formador deve desfrutar, salientam-se a larga experiência, a personalidade forte, o carácter emocionalmente estável, o saber lidar com confrontos pessoais e diferentes tipos de personalidade, valores e princípios, o saber aceitar a crítica, o autodomínio e o respeito para com todos e, ainda, ser detentor de uma comunicação hábil e inata (Raseth, 2006). As competências humanas possuem um elevado grau de importância, pois ser formador é sinónimo de interagir e estabelecer relações, presenciais ou virtuais, com formandos, colegas e/ou chefias, muitas vezes, de diferentes culturas e com princípios e valores distintos. Assim, a forte personalidade, o respeito, a estabilidade emocional e o saber aceitar e lidar com

pontos de vista distintos são características fulcrais para se ser um bom formador, podendo surgir conflitos interpessoais, faltas de respeito, injustiças e/ou desconfianças se estas competências não se verificarem.

Ao nível técnico, o formador deve saber como ajudar os formandos a utilizar a comunicação e os meios tecnológicos existentes, e a retirar o maior proveito dos mesmos (Meirinhos & Osório, 2006). Frequentemente, os meios tecnológicos necessários possuem algum nível de complexidade e, por isso, o formador deve estar apto a promover, no formando, o sentimento de conseguir trabalhar com estes meios ou utilizar a comunicação de forma natural, cuidada e técnica, para se alcançarem os objetivos pretendidos.

No que diz respeito às competências pedagógicas, um formador deve-se encontrar capacitado a programar as formações, a selecionar e organizar os meios necessários à realização da aprendizagem dos formandos, a desenvolver as ações com dinamismo, a promover os trabalhos em grupo e a pesquisa individual, a acompanhar as atividades realizadas e, no final, proceder à avaliação dos mesmos (Raseth, 2006). Deve atuar, também, no sentido de se atualizar continuamente e procurar novos métodos e técnicas pedagógicas (Teixeira, 2008). Para fazer frente à insegurança laboral e às constantes exigências e transformações do mundo do trabalho, cada vez mais saturado e competitivo, ao formador impõe-se atualizar os seus conhecimentos e angariar novas ferramentas e instrumentos que facultem, quer o aperfeiçoamento, a animação e a melhoria contínua das suas formações, através de novos métodos e instrumentos, quer a transmissão de conhecimentos e saberes aos seus formandos.

Para terminar, o formador deve realizar a avaliação dos formandos, recorrendo a diversos instrumentos, como, por exemplo, os testes, escritos ou orais, e as grelhas de observação para os trabalhos práticos (Raseth, 2006). De igual modo a um docente, um formador tem como tarefa avaliar os formandos segundo uma avaliação, geralmente estabelecida com os mesmos no início da formação, compreendendo, na maioria das vezes, a realização de exames escritos ou orais e/ou a avaliação de trabalhos práticos, individuais ou grupais, com o objetivo de determinar uma classificação a cada formando. Esta tarefa apresenta um elevado grau de responsabilidade para o formador, pois está a decidir o futuro do formando.

Como observado, o formador realiza muitas das atividades que um docente desenvolve, desde preparar as sessões, ministrar as aulas, estabelecer relações com

os formandos, escolher instrumentos e técnicas que lhe pareçam as mais adequadas para motivar e avaliar os formandos e procurar, igualmente, cultivar-se e aperfeiçoar as suas formações com novas técnicas e instrumentos de ensino. Estas atividades, como já observamos nos docentes, podem encontrar-se na origem de grande desgaste, quer ao nível físico, quer ao nível psicológico. Contudo, as esferas profissionais de docentes e formadores, sendo muito semelhantes, possuem algumas diferenças que importa relevar.

Uma das grandes divergências entre um docente e um formador encontra-se relacionada com o tipo teórico ou prático do ensino, ou seja, no ensino docente, o tipo de aprendizagem caracteriza-se, principalmente, pela transmissão de conhecimentos teóricos entre o professor e o aluno, não existindo muitas aulas práticas ou, quando existem, representam uma minoria relativamente às aulas teóricas. Por outro lado, no tipo de ensino profissional, os formandos adquirem, não apenas conhecimentos teóricos fornecidos pelo formador, mas, essencialmente, práticos, realizando trabalhos individuais e/ou de grupo (Raseth, 2006).

Outra grande diferença relaciona-se com a abrangência dos conteúdos programáticos nas duas categorias de profissionais, ou seja, enquanto nos docentes, os conteúdos programáticos devem ser devidamente discriminados, nos formadores podem ser mais abrangentes (Ricardo, 2006). Os docentes possuem como principal função a transmissão de conhecimentos teóricos necessários para realizar uma determinada atividade. Os formadores, para além de transmitir ou reforçar os conhecimentos teóricos adquiridos, ainda praticam com os formandos, capacitando-os e treinando-os para qualquer imprevisto que possa ocorrer. Deste modo, a amplitude dos conteúdos transmitidos será obrigatoriamente maior no caso dos formadores.

Os docentes e formadores apresentam, também, divergências ao nível das suas habilitações relativamente aos alunos (Ricardo, 2006). Quer-se com isto dizer que, enquanto nos professores, como instrutores de conhecimentos teóricos, não faz sentido possuírem habilitações inferiores aos instruendos, no que respeita à situação dos formadores, podem deter habilitações inferiores aos formandos, pois a maioria dos conhecimentos transmitidos são baseados, essencialmente, na experiência prática adquirida pelo formador durante a sua carreira profissional.

Uma última grande diferença entre docentes e formadores encontra-se associada às faixas etárias dos seus discípulos, ou seja, enquanto os professores, geralmente,

possuem turmas com alunos de idades muito próximas, com algumas exceções, particularmente no respeitante ao ensino superior, onde se podem verificar alguns casos onde isto não acontece. Ao nível das formações, a amplitude de idades é bastante maior, existindo, dentro da mesma turma, desde formandos adolescentes, até adultos de idade avançada.

Para ajudar na análise e compreensão deste estudo, e após entendermos as semelhanças e diferenças presentes entre os tipos de ensino abordados, recorreremos a alguma literatura já existente sobre riscos psicossociais em docentes e a alguns dados retirados da leitura dessa pesquisa. Dados esses que serão apresentados no subcapítulo 3 - Riscos Psicossociais em Docentes: Alguns Dados da Literatura.

### **3. Riscos Psicossociais em Docentes: Alguns Dados da Literatura**

De acordo com um estudo desenvolvido por Caran *et al.* (2011), os professores são uma população que se encontra constantemente exposta a fatores psicossociais de risco, quer por lidar diariamente com outras pessoas (alunos, formandos, chefias e/ou colegas de trabalho), quer por lecionar aulas, por vezes, distantes de casa, auferir de baixos vencimentos, laborar em instalações degradadas e/ou com equipamentos inadequados e, ainda, adotar ritmo excessivo para realizar grandes cargas de trabalho.

Segundo o mesmo estudo, tais riscos, quando presentes, podem acarretar graves consequências para a saúde e para a vida privada destes profissionais, realçando-se a ansiedade, as alterações no sono, a depressão, o esgotamento (*Burnout*), os conflitos interpessoais (quer no trabalho, quer no seio familiar), o *stress* e, até mesmo, a violência, prejudicando, quer o trabalhador, quer todos aqueles que o rodeiam (Caran *et al.*, 2011).

Tal estudo evidenciou, mesmo, que cerca de 95% dos docentes universitários sofrem de riscos psicossociais e que 87% dos indivíduos que apresentam riscos psicossociais admitem que este tipo de riscos tem efeitos nefastos na saúde, destacando-se o *stress* em 38,9% e a ansiedade 16,7% (Caran *et al.*, 2011).

Cruz *et al.* (2010) publicam um estudo que aponta como principais manifestações psicológicas dos docentes, as neuroses, a fadiga psicológica, o *stress* e a síndrome de *Burnout* ou esgotamento, com implicações sobre o absentismo.



Uma investigação levada a cabo por Reis *et al.* (2006) declara como fatores essenciais de *Burnout*, a exaustão emocional, o elevado número de alunos e a carga horária; e de *stress*, a baixa participação nas decisões, o mau comportamento dos alunos e as expectativas que os familiares ostentam sobre o trabalho de docente. O mesmo estudo identifica que os docentes efetivos apresentam pior saúde que os professores substitutos, devido ao facto dos efetivos, geralmente, serem mais velhos e, como tal, expostos a fatores psicossociais de risco há mais tempo.

Correia, Gomes & Moreira (2010) referem que 45% dos docentes de ensino básico percecionam a sua profissão como muito stressante, enquanto 46,8% indicam que é moderadamente stressante. O mesmo estudo refere que 10,6% dos docentes de ensino básico inquiridos apresentavam sinais de *Burnout*, não existindo diferenças estatisticamente significativas entre homens e mulheres. O estudo menciona que docentes mais novos apresentam maior *stress* relacionado com a profissão do que os mais velhos, e que professores com vínculos laborais mais instáveis manifestam maiores níveis de *stress* do que aqueles que possuem vínculos laborais mais seguros.

Relativamente a diferenças entre docentes do sexo feminino e masculino, Kinnunen, Parkatti & Rasku (1994) referem que as mulheres apresentam, em média, maiores níveis de *stress* ocupacional e exaustão emocional.

Pereira (2008) refere que 69,3% dos docentes apresenta uma boa qualidade de vida e 55,3% estão satisfeitos com a sua saúde.

A análise dos dados fornecidos pela literatura existente sobre o tema permite formular algumas questões relativamente a uma população que pretendemos estudar, ou seja, será que docentes e formadores são alvo de riscos psicossociais, quais os principais fatores psicossociais que os originam, será que variáveis como a idade, o sexo, o horário de trabalho ou a situação contratual influenciam o aparecimento de riscos psicossociais na população e será que estes influenciam a sua vida pessoal e profissional?

## II. Estudo Empírico

### 1. Objetivos do Estudo

O estudo que apresentamos partiu de três questões principais, às quais pretendíamos dar resposta com o seu desenvolvimento:

- Os riscos psicossociais afetam milhões de trabalhadores em todo o mundo, mas até que ponto estão presentes numa área tão importante como a do ensino/formação?
- Os riscos psicossociais influenciam a saúde e a vida privada dos professores e formadores?
- A existência de riscos psicossociais nos profissionais está relacionada com os principais problemas de saúde referidos pelos mesmos?

Contudo, para mais facilmente chegarmos a respostas concretas, estas questões foram desdobradas em diversos objetivos, referenciados a seguir:

- ✓ Verificar se os docentes e formadores estão sujeitos a riscos psicossociais e quais os fatores que para eles contribuem.
- ✓ Identificar se os profissionais estão satisfeitos com o trabalho que realizam.
- ✓ Investigar se os docentes e formadores são alvo de insultos, ameaças, violência ou assédio.
- ✓ Averiguar se os docentes e formadores consideram ter uma boa saúde.
- ✓ Investigar se os profissionais de ensino sentem que trabalham ou despendem muita energia para realizar a sua atividade profissional.
- ✓ Averiguar quais os problemas de saúde referidos pelos profissionais em estudo.
- ✓ Comparar a exposição dos profissionais de ensino aos riscos psicossociais, tendo em consideração as variáveis sociodemográficas definidas.
- ✓ Determinar qual a opinião que docentes e formadores têm sobre a sua chefia direta e se esta está relacionada com a presença de problemas na saúde.

## 2. Metodologia

### 2.1. Descrição do Estudo

O estudo efetuado caracteriza-se por ser do tipo exploratório, descritivo e quantitativo, e teve como objetivo investigar a presença de riscos psicossociais em docentes e formadores do distrito de Coimbra.

### 2.2. Amostra e Técnica de Amostragem

A amostra é não probabilística e a técnica de amostragem por conveniência, tendo em conta a acessibilidade e disponibilidade dos profissionais.

### 2.3. Variáveis

Tendo em consideração os objetivos deliberados, foram definidas as seguintes variáveis independentes: profissão, tipos de ensino, sexo, idade dos profissionais, situação contratual, horário de trabalho e tempo de trabalho.

### 2.4. Instrumento e Procedimento de Recolha de Dados

O questionário<sup>1</sup> de avaliação de riscos psicossociais *Copenhagen Psychosocial Questionnaire II* - COPSOQ II - de Kristensen, Hannerz, Hogh & Borg (2005), e validado e adaptado para português por Silva *et al.*, foi o instrumento utilizado para a recolha dos dados, nomeadamente, a sua versão intermédia. Ao mesmo tempo, foi acrescentada uma página com questões para caracterização da população (Anexo A).

O COPSOQ II surgiu a partir da reformulação do COPSOQ - questionário desenvolvido e validado por Kristensen, com a colaboração do *Danish National Institute for Occupational Health in Copenhagen* (Kristensen *et al.*, 2005).

Este questionário manifesta-se como um instrumento multidimensional, de consenso internacional quanto à sua validade e modernidade na avaliação das dimensões psicossociais respeitantes às diversas situações presentes nos locais de trabalho

---

<sup>1</sup> Para utilização do questionário COPSOQ II foi pedida autorização ao Dr. Carlos Fernandes da Silva, docente da Universidade de Aveiro

(Kristensen *et al.*, 2005), e apresenta-se em três versões distintas: a versão curta, constituída por vinte e três dimensões, divididas em quarenta questões, que objetivam, quer a autoavaliação dos trabalhadores, quer a aplicação em locais de trabalho com menos de trinta colaboradores; a versão intermédia, dividida em vinte e oito dimensões e oitenta e sete questões, é utilizada por profissionais de saúde ocupacional nas avaliações de riscos, planificação e inspeção e, finalmente, a versão longa, constituída por quarenta e uma dimensões, dividida em cento e vinte e oito questões, utilizadas sobretudo em propósitos de investigação (Silva *et al.*, 2006).

De acordo com os autores da versão original, as versões curta e intermédia englobam unicamente as dimensões com evidência epidemiológica de relação com a saúde. Contudo, as três versões apresentam um ponto comum, pois refletem dimensões que medem indicadores de exposição ou os riscos psicossociais e os indicadores do seu efeito, como, por exemplo, saúde e *stress* (Kristensen *et al.*, 2005).

O COPSOQ II pode ser empregue em qualquer área de trabalho, pois abrange a maior diversidade possível de fatores psicossociais de risco existentes no contexto laboral atual de todo o mundo e oferece a possibilidade de recolher valores de referência da população ativa por fatores sociodemográficos e setores profissionais e compará-los com os níveis de exposição aos fatores de risco entre os trabalhadores de determinada organização (Kristensen *et al.*, 2005).

De igual modo, possibilita, também, a aplicação das dimensões em separado ou de forma independente, podendo o profissional selecionar quais as dimensões que mais lhe convém. Contudo, apesar da grande adaptabilidade deste questionário, a opção pelas questões a aplicar somente pode ser realizada entre as já existentes no mesmo, não se podendo adicionar quaisquer outras a este instrumento (Kristensen *et al.*, 2005).

As três versões do COPSOQ II foram adaptadas à população portuguesa, após um estudo piloto efetuado a cem trabalhadores nacionais. Estes profissionais foram selecionados por conveniência e distribuídos por sexo, grupo etário, habilitações literárias e setor profissional. Seguidamente, foram entrevistados, respondendo às perguntas do questionário, e os itens duvidosos foram identificados e examinados. Após a análise dos resultados obtidos, surgiu, primariamente, a versão intermédia, com menos questões do que a versão original, mas validada pelo *Feedback Institute Lda*. Posteriormente, surgiram as versões curta e longa (Silva *et al.*, 2006).

As versões curta, intermédia e longa da versão portuguesa do COPSOQ II ficaram organizadas da seguinte forma: a versão curta, com vinte e seis dimensões e quarenta e uma questões; a versão intermédia, por vinte e nove dimensões e setenta e seis questões e a versão longa, em trinta e cinco dimensões e cento e dezanove questões.

Estas questões encontram-se classificadas em cinco níveis: nível 1 (nunca/quase nunca ou nada/quase nada), nível 2 (raramente ou um pouco), nível 3 (às vezes ou moderadamente), nível 4 (frequentemente ou muito) e nível 5 (sempre ou extremamente).

Obtidos os valores de cada dimensão, a análise dos resultados pressupõe uma interpretação de cada fator de forma individual, ou seja, cada dimensão tem os seus próprios valores médios e distintos dos restantes. Por exemplo, um valor médio de 4 na dimensão "possibilidades de desenvolvimento" deve ser interpretada como uma exposição favorável para a saúde. No entanto, o mesmo valor médio de 4 pontos na dimensão "insegurança laboral" deve ser considerada como uma situação de risco.

Assim sendo, para as dimensões "exigências quantitativas", "ritmo de trabalho", "exigências cognitivas", "exigências emocionais", "conflitos laborais", "confiança horizontal", "insegurança laboral", "conflito trabalho-família", "problemas em dormir", "Burnout", "stress", "sintomas depressivos" e "comportamentos ofensivos" quanto maior for o valor médio das dimensões, maior é o risco para a saúde dos profissionais. Por outro lado, nas dimensões "influência no trabalho", "possibilidades de desenvolvimento", "previsibilidade", "transparência do papel laboral", "recompensas", "apoio social dos colegas", "apoio social dos superiores", "comunidade social no trabalho", "qualidade de liderança", "confiança vertical", "justiça e respeito", "autoeficácia", "significado do trabalho", "compromisso face ao local de trabalho", "satisfação no trabalho" e "saúde geral" quanto maior for o valor médio alcançado, menor é o risco para a saúde dos trabalhadores. Todavia, as questões números 42 e 45, pertencentes às dimensões "confiança horizontal" e "confiança vertical", devem ser analisadas em sentido inverso, ou seja, verificamos que na dimensão "confiança horizontal", quanto mais elevado for o valor médio, maior é o risco para a saúde dos profissionais, mas na questão 42, incluída na dimensão referida, quanto maior for o valor médio obtido, menor é o risco para a saúde. Na dimensão "confiança vertical", quanto maior for o seu valor médio, menor é o risco para a saúde do trabalhador, enquanto que na questão 45, pertencente a esta dimensão, quanto mais elevado for o seu valor médio, maior é o risco para a saúde dos profissionais.

O valor médio de cada fator deve ser comparado com os valores normativos para a população ativa portuguesa (Silva *et al.*, 2006).

Os resultados deste questionário podem, igualmente, ser interpretados por tercis, ou seja, a divisão da amplitude da cotação dos itens de 1 a 5 de cada dimensão em três partes iguais, sendo os pontos de corte em 2,33 e 3,66. Esta divisão vai, posteriormente, assumir uma interpretação do tipo semáforo, de acordo com o seu impacto na saúde, onde o verde corresponde a uma situação benéfica à saúde, o amarelo constitui uma posição intermédia e o vermelho uma conjuntura de risco (Silva *et al.*, 2006).

Os valores normativos da população portuguesa foram alcançados a partir do estudo de uma amostra de 4.162 trabalhadores e encontram-se representados na Tabela 1 (Silva *et al.*, 2006).

**Tabela 1 - Médias das dimensões do COPSOQ II: Valores de Referência Nacionais**

<b>Dimensões</b>	<b>M</b>	<b>DP</b>	<b><math>\alpha</math></b>
<b>Exigências quantitativas</b>	2,48	0,86	0,63
Ritmo de trabalho	3,18	1,00	
<b>Exigências cognitivas</b>	3,79	0,71	0,60
<b>Exigências emocionais</b>	3,42	1,15	
<b>Influência no trabalho</b>	2,83	0,89	0,70
<b>Possibilidades de desenvolvimento</b>	3,85	0,81	0,76
<b>Previsibilidade</b>	3,23	0,92	0,72
<b>Transparência do papel laboral</b>	4,19	0,72	0,76
<b>Recompensas</b>	3,71	0,87	0,82
<b>Conflitos laborais</b>	2,94	0,69	0,67
<b>Apoio social dos colegas</b>	3,44	0,77	0,71
<b>Apoio social dos superiores</b>	3,13	0,97	0,87
<b>Comunidade social no trabalho</b>	3,97	0,81	0,85
<b>Qualidade de liderança</b>	3,49	0,93	0,90
<b>Confiança horizontal</b>	2,79	0,64	0,29
<b>Confiança vertical</b>	3,60	0,60	0,20
<b>Justiça e respeito</b>	3,37	0,81	0,79
<b>Autoeficácia</b>	3,90	0,67	0,67
<b>Significado do trabalho</b>	4,03	0,72	0,82
<b>Compromisso face ao trabalho</b>	3,40	0,90	0,61
<b>Satisfação no trabalho</b>	3,37	0,75	0,82
<b>Insegurança laboral</b>	3,13	1,47	
<b>Saúde geral</b>	3,44	0,91	
<b>Conflito trabalho-família</b>	2,67	1,05	0,86
<b>Problemas em dormir</b>	2,46	1,05	0,84
<b>Burnout</b>	2,70	0,97	0,83
<b>Stress</b>	2,70	0,90	0,73
<b>Sintomas depressivos</b>	2,35	0,91	0,80
<b>Comportamentos ofensivos</b>	1,23	0,48	0,78

A versão do COPSOQ II escolhida para elaborar o questionário foi a intermédia, a qual se adicionou uma página precedente com sete questões sociodemográficas: a primeira questão diz respeito à profissão; a segunda, respeitante ao tipo de ensino; a terceira questão está relacionada com o género; a quarta diz respeito à idade do profissional; a quinta questão está relacionada com a situação contratual dos trabalhadores; a sexta é relativa ao tipo de horário de trabalho e a última questão desta primeira parte diz respeito ao tempo de trabalho do profissional.

A versão intermédia do questionário COPSOQ II adaptado para português é, então, constituída por 76 questões.

Estas questões refletem as diversas dimensões dos riscos psicossociais e encontram-se divididas segundo o referido na Tabela 2.

**Tabela 2 - Questões correspondentes às dimensões**

<b>Dimensões</b>	<b>Questões</b>
<b>Exigências quantitativas</b>	1, 2 e 3
<b>Ritmo de trabalho</b>	4
<b>Exigências cognitivas</b>	5, 6 e 7
<b>Exigências emocionais</b>	8
<b>Influência no trabalho</b>	9, 10, 11 e 12
<b>Possibilidades de desenvolvimento</b>	13, 14 e 15
<b>Previsibilidade</b>	16 e 17
<b>Transparência do papel laboral</b>	18, 19 e 20
<b>Recompensas</b>	21, 22 e 23
<b>Conflitos laborais</b>	24, 25 e 26
<b>Apoio social de colegas</b>	27, 28 e 29
<b>Apoio social de superiores</b>	30, 31 e 32
<b>Comunidade social no trabalho</b>	33, 34 e 35
<b>Qualidade da liderança</b>	36, 37, 38 e 39
<b>Confiança horizontal</b>	40, 41 e 42
<b>Confiança vertical</b>	43, 44 e 45
<b>Justiça e respeito</b>	46, 47 e 48
<b>Autoeficácia</b>	49 e 50
<b>Significado do trabalho</b>	51, 52 e 53
<b>Compromisso face ao local de trabalho</b>	54 e 55
<b>Satisfação no trabalho</b>	56, 57, 58 e 59
<b>Insegurança laboral</b>	60
<b>Saúde geral</b>	61
<b>Conflito trabalho/família</b>	62, 63 e 64
<b>Problemas em dormir</b>	65 e 66
<b>Burnout</b>	67 e 68
<b>Stress</b>	69 e 70
<b>Sintomas depressivos</b>	71 e 72
<b>Comportamentos ofensivos</b>	73, 74, 75 e 76

Ao mesmo tempo que se elaborou o questionário, foram solicitadas autorizações em três instituições de ensino (uma do ensino básico, outra do ensino secundário e a terceira do ensino superior) e numa escola de formação para a colaboração dos seus profissionais. Após a obtenção das devidas autorizações, os questionários foram

entregues nas diversas instituições, definindo-se o prazo de resposta e o local de levantamento dos questionários. Aquando da entrega dos questionários, foi explicado o teor do estudo, salientando-se que o questionário era individual e, por isso, as respostas manter-se-iam anónimas e confidenciais. Foi, também, referido que o estudo era apenas de índole académica, não se destinando a fins lucrativos ou comerciais, sendo solicitada a colaboração voluntária dos docentes e formadores no preenchimento do mesmo, visando a avaliação dos riscos psicossociais em docentes e formadores do distrito de Coimbra. Após terminar o prazo, procedeu-se à recolha dos 119 questionários, que constituíram a amostra do estudo.

## 2.5. Análise Estatística

Após a codificação de cada questionário, os dados foram processados no programa de estatística SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*), versão 21.0, e utilizados testes estatísticos para o cruzamento das variáveis, sendo, posteriormente, observados os resultados obtidos.

As variáveis nominais e ordinais foram caracterizadas através da identificação das frequências e a sua descrição foi realizada através de medidas de tendência central (média) e de dispersão, como o desvio padrão, os mínimos e os máximos.

Os testes utilizados foram o t-student para duas amostras independentes nas variáveis profissão, sexo, situação contratual e horário de trabalho. Este teste foi aplicado com o objetivo de se compararem as médias de uma variável quantitativa em dois grupos distintos e cujas variâncias são desconhecidas (docente/formador, masculino/feminino, estável/instável e tempo inteiro/tempo parcial, respetivamente). Para as variáveis tipo de ensino, idade e tempo de trabalho foi aplicado o teste Anova One Way para mais de dois grupos independentes, permitindo analisar as diferenças na localização dos vários grupos, neste caso, quatro grupos de observação (ensino básico, secundário, superior e profissional; dos 21 aos 30 anos, dos 31 aos 40 anos, dos 41 aos 50 anos e acima dos 51 anos de idade; até 10 anos de trabalho, dos 11 aos 20 anos, dos 21 aos 30 anos e acima dos 31 anos de trabalho). Por último, foi utilizado o teste de correlação de Pearson para obter a relação entre as diferentes dimensões.





### 3. Apresentação dos Resultados

A apresentação dos resultados encontra-se dividida em caracterização da amostra e fatores psicossociais de risco e sua relação com as variáveis.

#### 3.1. Caracterização da Amostra

A amostra, constituída por 119 profissionais, foi caracterizada segundo diversas variáveis, designadamente, profissão, tipo de ensino, sexo, idade, situação contratual, horário de trabalho e tempo de trabalho.

##### 3.1.1. Profissão

**Tabela 3 - Caracterização dos profissionais quanto à sua função**

	<b>N</b>	<b>%</b>
<b>Docente</b>	73	61,3
<b>Formador</b>	46	38,7
<b>Total</b>	119	100,0

Pela Tabela 3, verificamos que a amostra é constituída por profissionais de duas categorias diferentes: docentes e formadores, estando a categoria docente em maior número (73).

##### 3.1.2. Tipo de Ensino

**Tabela 4 - Caracterização da amostra relativamente aos tipos de ensino**

	<b>N</b>	<b>%</b>
<b>Ensino básico</b>	18	15,1
<b>Ensino secundário</b>	17	14,3
<b>Ensino superior</b>	37	31,1
<b>Ensino profissional</b>	46	38,7
<b>NR</b>	1	0,8
<b>Total</b>	119	100,0

A Tabela 4 mostra que os respondentes exercem a sua profissão em quatro tipos de ensino, designadamente, ensino básico, ensino secundário, ensino superior e ensino profissional, sendo este último o que se apresenta em maior número (46).

### 3.1.3. Sexo

**Tabela 5 - Caracterização dos profissionais quanto ao sexo**

	<b>N</b>	<b>%</b>
<b>Masculino</b>	47	39,5
<b>Feminino</b>	72	60,5
<b>Total</b>	119	100,0

Dos profissionais que responderam ao questionário, verifica-se uma maioria do sexo feminino, como apresenta a Tabela 5.

### 3.1.4. Idade

**Tabela 6 - Caracterização dos profissionais relativamente à idade**

	<b>N</b>	<b>%</b>
<b>De 21 a 30 anos</b>	10	8,4
<b>De 31 a 40 anos</b>	29	24,4
<b>De 41 a 50 anos</b>	45	37,8
<b>Superior a 51 anos</b>	35	29,4
<b>Total</b>	119	100,0

Através da Tabela 6, observamos que, entre os grupos de idades dos profissionais em estudo, aquele que detém maior número de profissionais é o de 41 aos 50 anos.

### 3.1.5. Situação Contratual

**Tabela 7 - Caracterização dos profissionais quanto à sua situação contratual**

		<b>N</b>	<b>%</b>
<b>Estável</b>	<b>Com contrato de trabalho</b>	15	12,6
	<b>Efetivo</b>	60	50,4
<b>Instável</b>	<b>Contrato a prazo</b>	2	1,7
	<b>Recibo verde</b>	41	34,5
	<b>NR</b>	1	0,8
	<b>Total</b>	119	100,0

A Tabela 7 indica-nos que os profissionais inquiridos caracterizam-se por desenvolver a sua função através de contrato efetivo (60) ou a recibo verde (41).

Os profissionais respondentes a esta questão foram, ainda, reunidos em dois grupos: situação contratual estável (englobando os trabalhadores com contrato de trabalho e efetivos) e situação contratual instável (incluindo os contrato a prazo e a recibo verde).

**Tabela 8 - Caracterização da situação contratual dos profissionais depois de agrupados em situação estável e situação instável**

	<b>N</b>	<b>%</b>
<b>Estável</b>	75	63,0
<b>Instável</b>	43	36,2
<b>NR</b>	1	0,8
<b>Total</b>	119	100,0

Dos dois grupos de profissionais formados, verificamos, pela Tabela 8, uma superioridade numérica daqueles que possuem situação contratual estável.

### 3.1.6. Horário de Trabalho

**Tabela 9 - Caracterização dos profissionais relativamente ao horário de trabalho**

	<b>N</b>	<b>%</b>
<b>Tempo inteiro</b>	84	70,6
<b>Tempo parcial</b>	26	21,8
<b>NR</b>	9	7,6
<b>Total</b>	119	100,0

Os resultados obtidos mostram que os profissionais exercem a sua atividade maioritariamente a tempo inteiro (70,6%), como apresenta a Tabela 9.

### 3.1.7. Tempo de Trabalho

**Tabela 10 - Caracterização dos profissionais quanto ao tempo de trabalho**

	<b>N</b>	<b>%</b>
<b>Até 10 anos</b>	21	17,6
<b>De 11 a 20 anos</b>	38	31,9
<b>De 21 a 30 anos</b>	43	36,1
<b>Mais de 31 anos</b>	16	13,4
<b>NR</b>	1	0,8
<b>Total</b>	119	100,0

A Tabela 10 indica-nos que dos grupos estabelecidos para o tempo de trabalho dos profissionais, observamos uma maioria dos "de 21 a 30 anos" (36,1%) e "de 11 a 20 anos" (31,9%).

### 3.2. Fatores Psicossociais e sua relação com as Variáveis

A seguir vamos apresentar, num primeiro ponto, os resultados dos valores médios das dimensões que integram o questionário COPSOQ II, obtidos das respostas dos profissionais que constituíram a amostra em estudo e, num segundo ponto, a sua relação com as variáveis estabelecidas.

#### 3.2.1. Fatores Psicossociais da Amostra em Geral

Na Tabela 11, podemos verificar os valores médios das diferentes dimensões do questionário utilizado. Estes possibilitam observar os fatores psicossociais de risco e identificar, tendo em consideração os objetivos definidos, se os respondentes se encontram satisfeitos com o trabalho que realizam, através da observação do valor médio da dimensão "satisfação no trabalho", e, ainda, investigar se são alvo de insultos, ameaças, violência ou assédio, pela verificação da dimensão "comportamentos ofensivos".

**Tabela 11 - Valores médios das dimensões respeitantes aos fatores psicossociais**

Dimensões	N	M	DP	$\alpha$
Exigências quantitativas	119	3,04	0,691	0,673
Ritmo de trabalho	117	3,40	0,852	
Exigências cognitivas	119	4,00	0,547	0,688
Exigências emocionais	119	3,83	0,905	
Influência no trabalho	119	3,24	0,705	0,698
Possibilidades de desenvolvimento	119	4,14	0,522	0,579
Previsibilidade	119	3,23	0,799	0,707
Transparência do papel laboral	119	4,13	0,677	0,836
Recompensas	119	3,64	0,809	0,867
Conflitos laborais	119	2,95	0,605	0,634
Apoio social dos colegas	119	3,40	0,683	0,717
Apoio social dos superiores	119	2,83	0,888	0,874
Comunidade social no trabalho	119	3,91	0,722	0,841
Qualidade de liderança	119	3,49	0,666	0,823
Confiança horizontal	119	2,79	0,477	0,024
Confiança vertical	119	3,40	0,518	0,320
Justiça e respeito	119	3,38	0,728	0,830
Autoeficácia	119	3,82	0,600	0,638
Significado do trabalho	119	4,22	0,670	0,818
Compromisso face ao trabalho	119	3,69	0,701	0,396
Satisfação no trabalho	119	3,39	0,731	0,824
Insegurança laboral	119	3,39	1,303	
Comportamentos ofensivos	119	1,16	0,273	0,345

Ao analisarmos os valores apresentados na Tabela 11, podemos verificar que, no seu geral, as dimensões possuem valores de Alpha de Cronbach aceitáveis ( $\alpha > 0,6$ ) ou muito bons ( $\alpha > 0,8$ ). As exceções situam-se nas dimensões "possibilidades de

desenvolvimento", "confiança horizontal", "confiança vertical", "compromisso face ao trabalho" e "comportamentos ofensivos", que ostentam valores de Alpha de Cronbach baixos ( $\alpha < 0,6$ ) ou muito baixos ( $\alpha < 0,4$ ) e, por isso, pouco fiáveis. Comparativamente aos valores nacionais de referência, apresentados na Tabela 1, verificamos que, enquanto os valores de Alpha de Cronbach nas dimensões "confiança horizontal" e "confiança vertical" são valores "esperados", os valores das dimensões "possibilidades de desenvolvimento", "comportamentos ofensivos" e "compromisso face ao trabalho" encontram-se muito abaixo dos valores de referência.

No que diz respeito aos valores médios das dimensões apresentados, notamos a existência de dimensões cujos valores médios são elevados ( $M > 3,66$ ), casos das "exigências cognitivas", das "exigências emocionais", das "possibilidades de desenvolvimento", da "transparência do papel laboral", da "comunidade social no trabalho", da "autoeficácia", do "significado do trabalho" e do "compromisso face ao trabalho". Constatamos, também, a presença de dimensões cujos valores médios se localizam numa zona intermédia, ou seja, entre 2,33 e 3,66, como as "exigências quantitativas", o "ritmo de trabalho", a "influência no trabalho", a "previsibilidade", as "recompensas", os "conflitos laborais", o "apoio social dos colegas", o "apoio social dos superiores", a "qualidade de liderança", a "confiança horizontal", a "confiança vertical", a "justiça e respeito", a "satisfação no trabalho" e a "insegurança laboral". A dimensão "comportamentos ofensivos" foi a única a apresentar um valor de exposição a fatores psicossociais de risco considerado baixo ( $M < 2,33$ ).

Contudo, como já foi referido, cada dimensão deve ser interpretada individualmente, sendo que os valores altos apresentados podem não significar uma situação prejudicial à saúde, tal como os valores baixos podem não representar, necessariamente, uma situação benéfica.

Assim sendo, e de acordo com o referido no ponto 2.4. Instrumento e procedimento de recolha de dados, sobre a análise das dimensões, observamos a existência de duas dimensões cujos valores médios se encontram numa zona prejudicial para a saúde, são elas as "exigências cognitivas" e as "exigências emocionais". Por outro lado, as dimensões "possibilidades de desenvolvimento", "transparência do papel laboral", "comunidade social no trabalho", "autoeficácia", "significado do trabalho", "compromisso face ao trabalho" e "comportamentos ofensivos" encontram-se numa zona benéfica para a saúde. As restantes dimensões situam-se numa zona amarela ou intermédia de risco para a saúde.

Pela observação das dimensões "satisfação no trabalho" e "comportamentos ofensivos" da Tabela 11, e objetivando verificar se os profissionais se encontram satisfeitos com o seu trabalho e se são alvo de insultos ou ameaças, podemos constatar que os profissionais encontram-se moderadamente satisfeitos com o trabalho que exercem ( $M=3,39$ ) e que, em média, não são alvo de insultos ou ameaças ( $M=1,16$ ).

Na Tabela 12, verificamos os valores médios das diferentes dimensões no que respeita à saúde dos profissionais. Estes permitem identificar se os docentes e formadores consideram ter uma boa "saúde geral", se sentem que trabalham ou despendem muita energia para realizar o seu trabalho, através da análise da dimensão "conflito trabalho-família", e determinar quais os principais problemas de saúde que os afetam.

**Tabela 12 - Valores médios das dimensões relativas à saúde dos profissionais**

<b>Dimensões</b>	<b>N</b>	<b>M</b>	<b>DP</b>	<b><math>\alpha</math></b>
<b>Saúde geral</b>	117	3,02	0,777	
<b>Conflito trabalho-família</b>	119	3,32	0,963	0,855
<b>Problemas em dormir</b>	119	2,66	0,976	0,826
<b>Burnout</b>	119	3,06	0,950	0,871
<b>Stress</b>	119	3,00	0,832	0,801
<b>Sintomas depressivos</b>	119	2,53	0,823	0,782

Pela Tabela 12, verificamos que, em média, os docentes e formadores consideram que a sua saúde é boa ( $M=3,02$ ).

Quanto à dimensão "conflito trabalho-família", constatamos que o trabalho afeta moderadamente a vida privada dos profissionais ( $M=3,32$ ).

Ao nível dos problemas de saúde, os resultados mostram que os inquiridos sentem, por vezes, "problemas em dormir" ( $M=2,66$ ). Os mesmos resultados refletem que os valores médios para as dimensões relativas ao "Burnout", ao "stress" e aos "sintomas depressivos" são, respetivamente, 3,06, 3,00 e 2,53, indicando que, em média, os profissionais em estudo sentem-se, por vezes, física ou emocionalmente exaustos, stressados, irritados, tristes e desinteressados por coisas do quotidiano.

### 3.2.2. Fatores Psicossociais em função das Variáveis

Na Tabela 13, encontram-se expostas as comparações dos valores médios das diferentes dimensões relativas aos fatores psicossociais de risco, tendo em consideração a função exercida pelos inquiridos: docentes ou formadores.

**Tabela 13 - Comparação dos valores médios das dimensões relativas aos fatores psicossociais de acordo com a variável profissão**

Dimensões	Profissão	N	M	DP	t	p
<b>Exigências quantitativas</b>	Docente	73	3,23	0,623	4,038	<b>0,000</b>
	Formador	46	2,73	0,691	3,945	
<b>Ritmo de trabalho</b>	Docente	73	3,53	0,835	2,204	<b>0,030</b>
	Formador	44	3,18	0,843	2,199	
<b>Exigências cognitivas</b>	Docente	73	4,03	0,523	0,686	0,494
	Formador	46	3,96	0,586	0,669	
<b>Exigências emocionais</b>	Docente	73	3,88	0,832	0,678	0,499
	Formador	46	3,76	1,015	0,649	
<b>Influência no trabalho</b>	Docente	73	3,28	0,670	0,841	0,402
	Formador	46	3,17	0,759	0,817	
<b>Possibilidades de desenvolvimento</b>	Docente	73	4,04	0,526	-2,842	<b>0,005</b>
	Formador	46	4,31	0,477	-2,906	
<b>Previsibilidade</b>	Docente	73	3,15	0,840	-1,388	0,168
	Formador	46	3,36	0,720	-1,437	
<b>Transparência do papel laboral</b>	Docente	73	4,14	0,607	0,360	0,720
	Formador	46	4,10	0,781	0,340	
<b>Recompensas</b>	Docente	73	3,53	0,813	-2,051	<b>0,043</b>
	Formador	46	3,83	0,775	-2,073	
<b>Conflitos laborais</b>	Docente	73	2,95	0,551	0,108	0,915
	Formador	46	2,94	0,690	0,102	
<b>Apoio social dos colegas</b>	Docente	73	3,38	0,610	-0,228	0,820
	Formador	46	3,41	0,793	-0,215	
<b>Apoio social dos superiores</b>	Docente	73	2,79	0,900	-0,691	0,491
	Formador	46	2,91	0,874	-0,696	
<b>Comunidade social no trabalho</b>	Docente	73	3,93	0,778	0,348	0,728
	Formador	46	3,88	0,629	0,365	
<b>Qualidade de liderança</b>	Docente	73	3,51	0,580	0,494	0,622
	Formador	46	3,45	0,790	0,461	
<b>Confiança horizontal</b>	Docente	73	2,87	0,422	2,329	<b>0,022</b>
	Formador	46	2,67	0,535	2,208	
<b>Confiança vertical</b>	Docente	73	3,37	0,538	-0,912	0,364
	Formador	46	3,46	0,485	-0,934	
<b>Justiça e respeito</b>	Docente	73	3,27	0,738	-2,137	<b>0,035</b>
	Formador	46	3,56	0,682	-2,176	
<b>Autoeficácia</b>	Docente	73	3,76	0,578	-1,260	0,210
	Formador	46	3,90	0,629	-1,236	
<b>Significado do trabalho</b>	Docente	73	4,24	0,594	0,538	0,592
	Formador	46	4,17	0,782	0,506	
<b>Compromisso face ao trabalho</b>	Docente	73	3,65	0,734	-0,833	0,406
	Formador	46	3,76	0,648	-0,858	
<b>Satisfação no trabalho</b>	Docente	73	3,37	0,668	-0,431	0,667
	Formador	46	3,43	0,828	-0,410	
<b>Insegurança laboral</b>	Docente	73	3,27	1,228	-1,190	0,237
	Formador	46	3,57	1,409	-1,153	
<b>Comportamentos ofensivos</b>	Docente	73	1,18	0,283	0,992	0,323
	Formador	46	1,13	0,257	1,015	



Observando os dados apresentados na Tabela 13, constatamos que nas dimensões "exigências quantitativas", "ritmo de trabalho", "possibilidades de desenvolvimento", "recompensas", "confiança horizontal" e "justiça e respeito", as diferenças entre as duas categorias de profissionais, docentes e formadores, são estatisticamente significativas ( $p < 0,05$ ), enquanto que nas restantes dimensões, isso não acontece. Deste modo, podemos afirmar que as diferenças verificadas nas primeiras dimensões devem-se à profissão de que cada trabalhador.

Verificamos, igualmente, que os docentes possuem médias superiores aos formadores nas dimensões "exigências quantitativas", "ritmo de trabalho", "confiança horizontal". Por outro lado, nas dimensões "possibilidades de desenvolvimento", "recompensas", "justiça e respeito" são os docentes quem apresentam médias inferiores.

Analisando as dimensões referidas de forma individual e de acordo com o seu grau de risco para a saúde, observamos que os docentes apresentam valores médios de exposição superiores aos apresentados pelos formadores.

A Tabela 14 apresenta as comparações das médias das dimensões relativas à saúde dos profissionais, tendo em consideração a função exercida por estes: docentes ou formadores. Estas médias possibilitam apurar quais os problemas sentidos pelos profissionais, tendo em conta a profissão de cada inquirido.

**Tabela 14 - Comparação dos valores médios das dimensões relativas à saúde dos profissionais de acordo com a variável profissão**

<b>Dimensões</b>	<b>Profissão</b>	<b>N</b>	<b>M</b>	<b>DP</b>	<b>t</b>	<b>p</b>
<b>Saúde geral</b>	Docente	73	2,96	0,753	-1,044	0,299
	Formador	44	3,11	0,813	-1,025	
<b>Conflito trabalho/família</b>	Docente	73	3,48	0,995	2,242	<b>0,027</b>
	Formador	44	3,08	0,864	2,316	
<b>Problemas em dormir</b>	Docente	73	2,74	1,031	1,189	0,237
	Formador	46	2,52	0,875	1,234	
<b>Burnout</b>	Docente	73	3,14	0,940	1,132	0,260
	Formador	46	2,93	0,964	1,125	
<b>Stress</b>	Docente	73	3,08	0,707	1,433	0,155
	Formador	46	2,86	0,993	1,329	
<b>Sintomas depressivos</b>	Docente	73	2,53	0,803	0,036	0,971
	Formador	46	2,52	0,863	0,036	

Pela análise da Tabela 14, notamos que, somente, na dimensão "conflito trabalho-família", as diferenças entre as duas categorias de profissionais se consideram estatisticamente significativas ( $p < 0,05$ ), ao contrário das restantes dimensões, ou seja, apenas nesta dimensão se pode afirmar que as diferenças existentes entre os profissionais se devem ao facto de exercerem a profissão de docente ou formador. Neste caso, e como os docentes possuem maior valor médio na dimensão "conflito trabalho-família" e, sabendo que, nesta dimensão, quanto maior for o valor médio de exposição, maior é o risco para a saúde, concluímos que os docentes se encontram numa situação de risco para a saúde mais grave do que os formadores.

A Tabela 15 mostra as comparações dos valores médios das dimensões relativas aos fatores psicossociais de risco, tendo em conta a variável tipo de ensino: ensino básico, ensino secundário, ensino superior ou ensino profissional.

**Tabela 15 - Comparação dos valores médios das dimensões relativas aos fatores psicossociais de acordo com a variável tipo de ensino**

Dimensões	Instituição	N	M	DP	f	p
<b>Exigências quantitativas</b>	Ensino básico	18	3,13	0,658	5,970	<b>0,001</b>
	Ensino secundário	17	3,27	0,626		
	Ensino superior	37	3,26	0,624		
	Ensino profissional	46	2,72	0,678		
<b>Exigências emocionais</b>	Ensino básico	18	4,28	0,752	3,521	<b>0,017</b>
	Ensino secundário	17	4,12	0,600		
	Ensino superior	37	3,54	0,836		
	Ensino profissional	46	3,80	1,025		
<b>Influência no trabalho</b>	Ensino básico	18	3,75	0,514	4,294	<b>0,007</b>
	Ensino secundário	17	3,02	0,526		
	Ensino superior	37	3,14	0,668		
	Ensino profissional	46	3,20	0,784		
<b>Possibilidades de desenvolvimento</b>	Ensino básico	18	4,30	0,394	4,429	<b>0,006</b>
	Ensino secundário	17	4,04	0,576		
	Ensino superior	37	3,93	0,522		
	Ensino profissional	46	4,29	0,496		
<b>Previsibilidade</b>	Ensino básico	18	3,47	0,848	6,752	<b>0,000</b>
	Ensino secundário	17	3,62	0,574		
	Ensino superior	37	2,80	0,795		
	Ensino profissional	46	3,36	0,720		
<b>Transparência do papel laboral</b>	Ensino básico	18	4,63	0,426	4,633	<b>0,004</b>
	Ensino secundário	17	3,99	0,427		
	Ensino superior	37	3,96	0,632		
	Ensino profissional	46	4,12	0,783		
<b>Recompensas</b>	Ensino básico	18	3,83	0,539	5,242	<b>0,002</b>
	Ensino secundário	17	3,86	0,657		
	Ensino superior	37	3,23	0,892		
	Ensino profissional	46	3,83	0,775		
<b>Conflitos laborais</b>	Ensino básico	18	2,43	0,376	10,16 2	<b>0,000</b>
	Ensino secundário	17	2,86	0,501		
	Ensino superior	37	3,28	0,389		
	Ensino profissional	46	2,92	0,703		
<b>Comunidade social no trabalho</b>	Ensino básico	18	4,35	0,745	4,668	<b>0,004</b>
	Ensino secundário	17	4,10	0,437		
	Ensino superior	37	3,65	0,824		
	Ensino profissional	46	3,91	0,615		
<b>Justiça e respeito</b>	Ensino básico	18	3,61	0,488	7,589	<b>0,000</b>
	Ensino secundário	17	3,61	0,460		
	Ensino superior	37	2,95	0,815		
	Ensino profissional	46	3,57	0,678		
<b>Compromisso face ao trabalho</b>	Ensino básico	18	4,30	0,598	9,713	<b>0,000</b>
	Ensino secundário	17	3,62	0,740		
	Ensino superior	37	3,35	0,599		
	Ensino profissional	46	3,78	0,620		
<b>Satisfação no trabalho</b>	Ensino básico	18	3,96	0,246	8,414	<b>0,000</b>
	Ensino secundário	17	3,41	0,579		
	Ensino superior	37	3,05	0,659		
	Ensino profissional	46	3,49	0,743		

Através da Tabela 15, podemos verificar a existência de diferenças estatisticamente significativas nas dimensões "exigências quantitativas", "exigências emocionais",

"influência no trabalho", "possibilidades de desenvolvimento", "previsibilidade", "transparência do papel laboral", "recompensas", "conflitos laborais", "comunidade social no trabalho", "justiça e respeito", "compromisso face ao trabalho" e "satisfação no trabalho". As restantes dimensões não são referenciadas por não apresentarem diferenças estatisticamente significativas.

Pela aplicação do teste de Post-Hoc, aferimos que as diferenças estatisticamente significativas na dimensão "exigências quantitativas" encontram-se entre os grupos de profissionais do ensino profissional e ensino secundário e ensino superior, sendo os profissionais de ensino secundário aqueles que possuem média mais elevada. Nas dimensões "exigências emocionais" e "comunidade social no trabalho" verificamos diferenças estatisticamente significativas entre os profissionais do ensino básico e do ensino superior, com valores de exposição superiores para os do ensino básico. No que diz respeito às dimensões "influência no trabalho", "transparência do papel laboral" e "compromisso face ao trabalho", notamos que as diferenças estatisticamente significativas encontram-se entre os profissionais de ensino básico e os restantes tipos de ensino, sendo que os profissionais de ensino básico detêm valores médios de exposição superiores aos dos restantes grupos de ensino. As diferenças estatisticamente significativas verificadas nas dimensões "possibilidades de desenvolvimento" e "satisfação no trabalho" localizam-se entre os profissionais do ensino superior, do ensino básico e do ensino profissional, com valores de exposição mais elevados para os do ensino básico. Nas dimensões "previsibilidade" e "recompensas", observamos diferenças estatisticamente significativas entre os docentes do ensino superior e os profissionais dos restantes tipos de ensino, sendo o ensino secundário aquele que detém maiores valores médios. Na dimensão "conflitos laborais", constatamos que as diferenças estatisticamente significativas verificam-se entre os docentes do ensino básico e os profissionais do ensino superior e ensino profissional e, também, entre os do ensino superior e os do ensino secundário, sendo os docentes do ensino superior os que ostentam maiores valores médios. Na "justiça e respeito", notamos a presença de diferenças estatisticamente significativas entre os profissionais do ensino superior e os restantes três tipos de ensino, apresentando um valor médio mais baixo que os restantes.

Analisando os valores médios das dimensões apresentadas e balizando-os de acordo com a sua classificação de risco para a saúde, constatamos que os docentes que realizam a sua função no ensino superior são os que se encontram em situação de risco mais elevado para a saúde, detendo valores médios de exposição mais

preocupantes do que os restantes tipos de profissionais nas dimensões "possibilidades de desenvolvimento", "previsibilidade", "transparência do papel laboral", "recompensas", "conflitos laborais", "comunidade social no trabalho", "justiça e respeito", "compromisso face ao trabalho" e "satisfação no trabalho".

Na Tabela 16, observamos as comparações dos valores médios das dimensões relativas à saúde dos profissionais, tendo em conta a variável tipo de ensino: ensino básico, ensino secundário, ensino superior ou ensino profissional. Com esta tabela, podemos determinar em qual dos tipos de ensino os profissionais apresentam maior suscetibilidade de sofrer de riscos psicossociais.

**Tabela 16 - Comparação dos valores médios das dimensões relativas à saúde dos profissionais de acordo com a variável tipo de ensino**

Dimensões	Instituição	N	M	DP	f	p
<b>Saúde geral</b>	Ensino básico	18	2,56	0,784	2,705	<b>0,049</b>
	Ensino secundário	17	3,18	0,529		
	Ensino superior	37	3,05	0,780		
	Ensino profissional	44	3,11	0,813		
<b>Conflito trabalho/família</b>	Ensino básico	18	3,89	0,922	3,761	<b>0,013</b>
	Ensino secundário	17	3,61	0,669		
	Ensino superior	37	3,22	1,103		
	Ensino profissional	46	3,10	0,866		
<b>Problemas em dormir</b>	Ensino básico	18	3,06	0,953	1,982	0,121
	Ensino secundário	17	2,91	1,093		
	Ensino superior	37	2,53	1,020		
	Ensino profissional	46	2,51	0,879		
<b>Burnout</b>	Ensino básico	18	3,50	0,939	1,697	0,172
	Ensino secundário	17	3,09	0,815		
	Ensino superior	37	2,99	0,982		
	Ensino profissional	46	2,92	0,960		
<b>Stress</b>	Ensino básico	18	3,28	0,771	1,393	0,249
	Ensino secundário	17	3,12	0,452		
	Ensino superior	37	2,97	0,772		
	Ensino profissional	46	2,84	0,978		
<b>Sintomas depressivos</b>	Ensino básico	18	2,72	0,861	0,471	0,703
	Ensino secundário	17	2,47	0,874		
	Ensino superior	37	2,46	0,758		
	Ensino profissional	46	2,49	0,833		

Na tabela anterior, as dimensões que apresentam diferenças estatisticamente significativas são a "saúde geral" e o "conflito trabalho-família".

Através da utilização do teste Post-Hoc, constatamos que a diferença significativa existente na dimensão "saúde geral" verifica-se entre os docentes do ensino básico e os do ensino secundário, sendo os do ensino secundário aqueles que possuem maior média, mas sendo os do ensino básico aqueles que se encontram em situação de maior risco para a saúde, apesar de se situarem em zona intermédia de risco para a saúde (zona amarela). Na dimensão "conflito trabalho-família", a diferença

estatisticamente significativa localiza-se entre os profissionais do ensino básico e ensino profissional, sendo os do ensino básico os que ostentam valor médio superior, encontrando-se, mesmo, numa situação de risco bastante prejudicial para a saúde.

Na Tabela 17, podemos comparar os valores médios das dimensões respeitantes aos fatores psicossociais de risco, tendo em consideração a variável sexo.

**Tabela 17 - Comparação dos valores médios das dimensões relativas aos fatores psicossociais de acordo com a variável sexo**

Dimensões	Sexo	N	M	DP	t	P
Exigências quantitativas	Masculino	47	2,87	0,734	-2,105	<b>0,037</b>
	Feminino	72	3,14	0,644	-2,048	
Ritmo de trabalho	Masculino	47	3,28	0,800	-1,306	0,194
	Feminino	70	3,49	0,880	-1,331	
Exigências cognitivas	Masculino	47	3,87	0,604	-2,085	<b>0,039</b>
	Feminino	72	4,08	0,493	-1,999	
Exigências emocionais	Masculino	47	3,64	1,009	-1,907	0,059
	Feminino	72	3,96	0,813	-1,822	
Influência no trabalho	Masculino	47	3,24	0,781	0,073	0,942
	Feminino	72	3,23	0,656	0,071	
Possibilidades de desenvolvimento	Masculino	47	4,15	0,519	0,126	0,900
	Feminino	72	4,14	0,528	0,126	
Previsibilidade	Masculino	47	3,27	0,827	0,383	0,702
	Feminino	72	3,21	0,786	0,379	
Transparência do papel laboral	Masculino	47	4,11	0,713	-0,163	0,871
	Feminino	72	4,13	0,657	-0,160	
Recompensas	Masculino	47	3,77	0,796	1,409	0,162
	Feminino	72	3,56	0,812	1,415	
Conflitos laborais	Masculino	47	3,02	0,583	1,044	0,299
	Feminino	72	2,90	0,619	1,057	
Apoio social dos colegas	Masculino	47	3,37	0,720	-0,336	0,737
	Feminino	72	3,41	0,663	-0,330	
Apoio social dos superiores	Masculino	47	2,75	0,918	-0,822	0,413
	Feminino	72	2,89	0,870	-0,813	
Comunidade social no trabalho	Masculino	47	3,92	0,840	0,107	0,915
	Feminino	72	3,91	0,638	0,101	
Qualidade de liderança	Masculino	47	3,53	0,623	0,564	0,574
	Feminino	72	3,46	0,696	0,577	
Confiança horizontal	Masculino	47	2,76	0,495	-0,623	0,534
	Feminino	72	2,81	0,468	-0,616	
Confiança vertical	Masculino	47	3,37	0,556	-0,623	0,534
	Feminino	72	3,43	0,494	-0,608	
Justiça e respeito	Masculino	47	3,48	0,728	1,229	0,222
	Feminino	72	3,31	0,725	1,228	
Autoeficácia	Masculino	47	3,82	0,612	0,059	0,953
	Feminino	72	3,81	0,596	0,059	
Significado do trabalho	Masculino	47	4,28	0,581	0,893	0,373
	Feminino	72	4,17	0,723	0,935	
Compromisso face ao trabalho	Masculino	47	3,74	0,650	0,644	0,521
	Feminino	72	3,66	0,736	0,661	
Satisfação no trabalho	Masculino	47	3,37	0,773	-0,310	0,757
	Feminino	72	3,41	0,707	-0,305	
Insegurança laboral	Masculino	47	3,11	1,306	-1,917	0,058
	Feminino	72	3,57	1,276	-1,908	
Comportamentos ofensivos	Masculino	47	1,07	0,164	-2,901	<b>0,004</b>
	Feminino	72	1,22	0,314	-3,275	

Pela Tabela 17, observamos que, de todas as dimensões apresentadas, somente as "exigências quantitativas", as "exigências cognitivas" e os "comportamentos ofensivos" são alvo de diferenças estatisticamente significativas. Através desta tabela, verificamos que nas "exigências quantitativas", "exigências cognitivas" e "comportamentos ofensivos", as mulheres exibem valores médios superiores aos dos homens e, analisando estas dimensões de acordo com o seu grau de risco para a saúde, referimos que as mulheres se encontram em situação de risco mais preocupante para a saúde comparativamente aos homens.

A Tabela 18 apresenta a comparação dos valores médios das dimensões relacionadas com a saúde dos profissionais, tendo em conta o seu sexo: masculino ou feminino. Os dados permitem apurar se existem diferenças entre homens e mulheres, no que respeita à sua suscetibilidade aos riscos psicossociais.

**Tabela 18 - Comparação dos valores médios das dimensões relativas à saúde dos profissionais de acordo com a variável sexo**

<b>Dimensões</b>	<b>Sexo</b>	<b>N</b>	<b>M</b>	<b>DP</b>	<b>t</b>	<b>p</b>
<b>Saúde geral</b>	Masculino	45	3,07	0,809	0,544	0,587
	Feminino	72	2,99	0,760	0,536	
<b>Conflito trabalho/família</b>	Masculino	47	3,19	0,900	-1,224	0,223
	Feminino	72	3,41	0,998	-1,251	
<b>Problemas em dormir</b>	Masculino	47	2,41	0,911	-2,208	<b>0,029</b>
	Feminino	72	2,81	0,991	-2,248	
<b>Burnout</b>	Masculino	47	2,76	0,949	-2,902	<b>0,004</b>
	Feminino	72	3,26	0,904	-2,872	
<b>Stress</b>	Masculino	47	2,78	0,779	-2,366	<b>0,020</b>
	Feminino	72	3,14	0,840	-2,404	
<b>Sintomas depressivos</b>	Masculino	47	2,35	0,814	-1,885	0,062
	Feminino	72	2,64	0,815	-1,885	

Pela observação da Tabela 18, podemos constatar que as dimensões que possuem diferenças estatisticamente significativas são os "problemas em dormir", o "Burnout" e o "stress" e, por isso, podemos afirmar que nestas dimensões as diferenças verificadas devem-se ao sexo dos profissionais. Nestas dimensões, podemos verificar, também, que as mulheres refletem maiores valores médios comparativamente aos homens e, analisando estas dimensões individualmente, referimos, igualmente, que são elas quem se encontram numa situação de maior risco para a saúde.

A Tabela 19 reflete os dados dos valores médios das dimensões relativas aos fatores psicossociais de risco, em função da idade do profissional.

**Tabela 19 - Comparação dos valores médios das dimensões relativas aos fatores psicossociais de acordo com a variável idade**

<b>Dimensões</b>	<b>Idade</b>	<b>N</b>	<b>M</b>	<b>DP</b>	<b>f</b>	<b>p</b>
<b>Exigências cognitivas</b>	De 21 a 30 anos	10	4,10	0,630	2,778	<b>0,044</b>
	De 31 a 40 anos	29	3,76	0,519		
	De 41 a 50 anos	45	4,04	0,473		
	Mais de 51 anos	35	4,12	0,595		
<b>Influência no trabalho</b>	De 21 a 30 anos	10	3,27	0,640	2,957	<b>0,035</b>
	De 31 a 40 anos	29	2,99	0,660		
	De 41 a 50 anos	45	3,19	0,734		
	Mais de 51 anos	35	3,50	0,659		
<b>Previsibilidade</b>	De 21 a 30 anos	10	3,50	0,782	5,080	<b>0,002</b>
	De 31 a 40 anos	29	3,05	0,632		
	De 41 a 50 anos	45	3,00	0,798		
	Mais de 51 anos	35	3,60	0,803		
<b>Transparência do papel laboral</b>	De 21 a 30 anos	10	3,62	1,037	6,234	<b>0,001</b>
	De 31 a 40 anos	29	3,92	0,575		
	De 41 a 50 anos	45	4,12	0,628		
	Mais de 51 anos	35	4,45	0,548		
<b>Recompensas</b>	De 21 a 30 anos	10	3,50	0,835	5,781	<b>0,001</b>
	De 31 a 40 anos	29	3,47	0,748		
	De 41 a 50 anos	45	3,44	0,800		
	Mais de 51 anos	35	4,10	0,707		
<b>Apoio social dos colegas</b>	De 21 a 30 anos	10	3,30	0,909	2,828	<b>0,042</b>
	De 31 a 40 anos	29	3,40	0,607		
	De 41 a 50 anos	45	3,21	0,648		
	Mais de 51 anos	35	3,65	0,666		
<b>Apoio social dos superiores</b>	De 21 a 30 anos	10	2,67	0,861	3,455	<b>0,019</b>
	De 31 a 40 anos	29	2,89	0,752		
	De 41 a 50 anos	45	2,57	0,723		
	Mais de 51 anos	35	3,18	1,083		
<b>Comunidade social no trabalho</b>	De 21 a 30 anos	10	3,70	0,508	2,918	<b>0,037</b>
	De 31 a 40 anos	29	3,75	0,493		
	De 41 a 50 anos	45	3,84	0,846		
	Mais de 51 anos	35	4,20	0,696		
<b>Qualidade de liderança</b>	De 21 a 30 anos	10	3,19	0,671	4,128	<b>0,008</b>
	De 31 a 40 anos	29	3,33	0,587		
	De 41 a 50 anos	45	3,42	0,677		
	Mais de 51 anos	35	3,79	0,629		
<b>Confiança vertical</b>	De 21 a 30 anos	10	3,28	0,352	3,062	<b>0,031</b>
	De 31 a 40 anos	29	3,36	0,441		
	De 41 a 50 anos	45	3,29	0,506		
	Mais de 51 anos	35	3,61	0,581		
<b>Justiça e respeito</b>	De 21 a 30 anos	10	3,50	0,393	2,904	<b>0,038</b>
	De 31 a 40 anos	29	3,23	0,619		
	De 41 a 50 anos	45	3,24	0,809		
	Mais de 51 anos	35	3,66	0,712		
<b>Significado do trabalho</b>	De 21 a 30 anos	10	3,87	1,157	3,548	<b>0,017</b>
	De 31 a 40 anos	29	4,14	0,601		
	De 41 a 50 anos	45	4,13	0,621		
	Mais de 51 anos	35	4,50	0,526		
<b>Compromisso face ao trabalho</b>	De 21 a 30 anos	10	3,80	0,587	7,138	<b>0,000</b>
	De 31 a 40 anos	29	3,52	0,661		
	De 41 a 50 anos	45	3,47	0,625		
	Mais de 51 anos	35	4,10	0,695		
<b>Satisfação no trabalho</b>	De 21 a 30 anos	10	3,12	1,113	4,037	<b>0,009</b>
	De 31 a 40 anos	29	3,26	0,632		
	De 41 a 50 anos	45	3,27	0,674		
	Mais de 51 anos	35	3,74	0,658		



Pela Tabela 19, relativa à idade dos profissionais, podemos verificar que as dimensões que possuem diferenças estatisticamente significativas são "exigências cognitivas", "influência no trabalho", "previsibilidade", "transparência do papel laboral", "recompensas", "apoio social dos colegas", "apoio social dos superiores", "qualidade de liderança", "confiança vertical", "justiça e respeito", "significado do trabalho", "compromisso face ao trabalho" e "satisfação no trabalho". As dimensões cujos valores médios não apresentavam diferenças estatisticamente significativas não foram incluídas na tabela.

Posteriormente, pela aplicação do teste Post-Hoc, apuramos que nas dimensões "exigências cognitivas" e "influência no trabalho" verifica-se a existência de diferenças estatisticamente significativas entre os profissionais com idades "de 31 a 40 anos" e os "maiores de 51 anos". No que diz respeito à "previsibilidade", às "recompensas", ao "compromisso face ao trabalho" e à "satisfação no trabalho" observam-se diferenças estatisticamente significativas entre os profissionais com idade "maiores de 51 anos" e os grupos de profissionais com idades "de 31 a 40 anos" e "de 41 a 50 anos". Na dimensão "transparência do papel laboral" verificam-se diferenças estatisticamente significativas entre o grupo de profissionais com idade "maiores de 51 anos" e os grupos "de 21 a 30 anos" e "de 31 a 40 anos". Nas dimensões "apoio social dos colegas", "apoio social dos superiores", "confiança vertical" e "justiça e respeito" constatamos diferenças estatisticamente significativas entre os grupos de profissionais com idades "de 41 a 50 anos" e os "maiores de 51 anos". Na "qualidade de liderança" observam-se diferenças estatisticamente significativas entre os profissionais de idade "maiores de 51 anos" e os de "21 a 30 anos" e "31 a 40 anos" de idade. O "significado do trabalho" apresenta diferenças estatisticamente significativas entre os profissionais com idades "de 21 a 30 anos" e os "maiores de 51 anos".

Constatamos, também, que em todas as dimensões onde se verificam diferenças estatisticamente significativas, o grupo de profissionais cujos valores médios são mais elevados é o de idade "maiores de 51 anos". Analisando as dimensões individualmente, consoante o risco que cada uma delas manifesta para a saúde dos profissionais, podemos referir que os profissionais com "mais de 51 anos" encontram-se em situação de maior risco para a saúde na dimensão "exigências cognitivas", enquanto nas restantes dimensões é o grupo que apresenta menor risco para a saúde. Relativamente à idade, o grupo que está em situação de risco mais prejudicial para a saúde é o "de 41 a 50 anos", mais precisamente, nas dimensões "previsibilidade",

"recompensas", "apoio social dos colegas", "apoio social dos superiores", "confiança vertical", "justiça e respeito" e "compromisso face ao trabalho".

A comparação dos valores médios das dimensões respeitantes à saúde dos profissionais, tomando em consideração a idade dos mesmos, encontra-se apresentada pela Tabela 20.

**Tabela 20 - Comparação dos valores médios das dimensões relativas à saúde dos profissionais de acordo com a variável idade**

<b>Dimensões</b>	<b>Idade</b>	<b>N</b>	<b>M</b>	<b>DP</b>	<b>F</b>	<b>p</b>
<b>Saúde geral</b>	De 21 a 30 anos	9	2,89	0,601	1,426	0,239
	De 31 a 40 anos	29	3,21	0,726		
	De 41 a 50 anos	44	3,07	0,789		
	Mais de 51 anos	35	2,83	0,822		
<b>Conflito trabalho/família</b>	De 21 a 30 anos	10	3,23	1,155	0,703	0,552
	De 31 a 40 anos	29	3,23	0,836		
	De 41 a 50 anos	45	3,25	1,025		
	Mais de 51 anos	35	3,52	0,933		
<b>Problemas em dormir</b>	De 21 a 30 anos	10	2,35	0,784	0,841	0,474
	De 31 a 40 anos	29	2,53	0,915		
	De 41 a 50 anos	45	2,67	0,994		
	Mais de 51 anos	35	2,83	1,050		
<b>Burnout</b>	De 21 a 30 anos	10	3,50	0,624	1,091	0,356
	De 31 a 40 anos	29	2,98	0,750		
	De 41 a 50 anos	45	2,94	0,990		
	Mais de 51 anos	35	3,14	1,102		
<b>Stress</b>	De 21 a 30 anos	10	3,35	0,914	0,734	0,534
	De 31 a 40 anos	29	2,97	0,865		
	De 41 a 50 anos	45	2,92	0,761		
	Mais de 51 anos	35	3,01	0,879		
<b>Sintomas depressivos</b>	De 21 a 30 anos	10	3,05	0,956	1,581	0,198
	De 31 a 40 anos	29	2,43	0,741		
	De 41 a 50 anos	45	2,47	0,842		
	Mais de 51 anos	35	2,53	0,804		

A tabela anterior apresenta-nos a inexistência de diferenças estatisticamente significativas em todas as dimensões. Conjuntamente, verificamos que as dimensões apresentadas possuem valores médios situados na zona amarela, classificada como intermédia de risco para a saúde, onde o valor máximo (M=3,52) é atribuído aos profissionais de idade "maiores de 51 anos", na dimensão "conflito trabalho-família", enquanto o valor mínimo (M=2,35) se encontra associado ao grupo "de 21 a 30 anos", na dimensão "problemas em dormir". Contudo, tendo em conta não existirem diferenças estatisticamente significativas entre os grupos, podemos afirmar que os valores das dimensões tabeladas não se podem atribuir à idade dos profissionais.

A Tabela 21 expõe os valores médios das dimensões relacionadas com os fatores psicossociais de risco, de acordo com a situação contratual dos profissionais: estável ou instável. Esta tabela permite-nos verificar se existem diferenças entre os profissionais com um contrato de trabalho mais estável e os que possuem uma situação contratual mais instável.

**Tabela 21 - Comparação dos valores médios das dimensões relativas aos fatores psicossociais de acordo com a variável situação contratual**

Dimensões	Situação contratual	N	M	DP	t	p
Exigências quantitativas	Estável	75	3,23	0,584	4,673	<b>0,000</b>
	Instável	43	2,67	0,713		
Ritmo de trabalho	Estável	75	3,53	0,844	2,222	<b>0,028</b>
	Instável	41	3,17	0,834		
Exigências cognitivas	Estável	75	4,01	0,528	0,305	0,761
	Instável	43	3,98	0,588		
Exigências emocionais	Estável	75	3,87	0,827	0,569	0,570
	Instável	43	3,77	1,043		
Influência no trabalho	Estável	75	3,29	0,661	1,020	0,310
	Instável	43	3,15	0,782		
Possibilidades de desenvolvimento	Estável	75	4,01	0,527	-3,501	<b>0,001</b>
	Instável	43	4,34	0,434		
Previsibilidade	Estável	75	3,17	0,840	-1,270	0,207
	Instável	43	3,36	0,718		
Transparência do papel laboral	Estável	75	4,12	0,618	-0,163	0,871
	Instável	43	4,14	0,781		
Recompensas	Estável	75	3,48	0,802	-2,940	<b>0,004</b>
	Instável	43	3,92	0,759		
Conflitos laborais	Estável	75	2,94	0,527	0,037	0,971
	Instável	43	2,94	0,717		
Apoio social dos colegas	Estável	75	3,34	0,630	-1,056	0,293
	Instável	43	3,48	0,774		
Apoio social dos superiores	Estável	75	2,75	0,899	-1,282	0,202
	Instável	43	2,97	0,869		
Comunidade social no trabalho	Estável	75	3,88	0,791	-0,552	0,582
	Instável	43	3,96	0,596		
Qualidade de liderança	Estável	75	3,47	0,573	-0,256	0,799
	Instável	43	3,50	0,814		
Confiança horizontal	Estável	75	2,88	0,413	2,595	<b>0,011</b>
	Instável	43	2,64	0,551		
Confiança vertical	Estável	75	3,35	0,528	-1,473	0,144
	Instável	43	3,49	0,497		
Justiça e respeito	Estável	75	3,26	0,726	-2,608	<b>0,010</b>
	Instável	43	3,61	0,683		
Autoeficácia	Estável	75	3,77	0,583	-1,222	0,224
	Instável	43	3,91	0,629		
Significado do trabalho	Estável	75	4,16	0,694	-0,956	0,341
	Instável	43	4,29	0,624		
Compromisso face ao trabalho	Estável	75	3,63	0,731	-1,396	0,165
	Instável	43	3,81	0,646		
Satisfação no trabalho	Estável	75	3,34	0,714	-1,040	0,300
	Instável	43	3,48	0,766		
Insegurança laboral	Estável	75	3,27	1,200	-1,458	0,148
	Instável	43	3,63	1,448		
Comportamentos ofensivos	Estável	75	1,18	0,283	1,057	0,293
	Instável	43	1,13	0,258		

Os resultados expostos na Tabela 21, indicam que as "exigências quantitativas", o "ritmo de trabalho", as "possibilidades de desenvolvimento", as "recompensas", a "confiança horizontal" e a "justiça e respeito" apresentam diferenças estatisticamente significativas e, por isso, podemos referir que as diferenças verificadas entre os dois grupos de profissionais se devem à sua situação contratual.

A Tabela 21, mostra, também, que os profissionais com uma situação contratual estável possuem valores médios mais elevados do que os profissionais com uma situação contratual instável nas dimensões "exigências quantitativas", "ritmo de trabalho" e "confiança horizontal", enquanto os profissionais com uma situação contratual instável detêm valores médios superiores nas "possibilidades de desenvolvimento", "recompensas" e "justiça e respeito".

Analisando as dimensões de forma individual, concluímos que os profissionais com uma situação contratual estável encontram-se numa situação de risco para a saúde mais preocupante do que os profissionais com uma situação contratual instável nas dimensões que manifestam diferenças estatisticamente significativas.

A comparação dos valores médios das dimensões relativas à saúde dos profissionais, de acordo com a variável situação contratual, estão descritos na Tabela 22. Através desta tabela, podemos observar as diferenças existentes nas dimensões relativas à saúde dos profissionais com uma situação contratual mais estável e os que possuem um contrato de trabalho mais instável.

**Tabela 22 - Comparação dos valores médios das dimensões relativas à saúde dos profissionais de acordo com a variável situação contratual**

Dimensões	Situação Contratual	N	M	DP	t	p
Saúde geral	Estável	75	2,95	0,769	-1,322	0,189
	Instável	41	3,15	0,792		
Conflito trabalho/família	Estável	75	3,47	0,973	2,462	<b>0,015</b>
	Instável	43	3,03	0,863		
Problemas em dormir	Estável	75	2,74	1,021	1,160	0,248
	Instável	43	2,52	0,893		
Burnout	Estável	75	3,15	0,933	1,383	0,169
	Instável	43	2,90	0,979		
Stress	Estável	75	3,10	0,717	1,806	0,073
	Instável	43	2,81	0,994		
Sintomas depressivos	Estável	75	2,57	0,819	0,642	0,522
	Instável	43	2,47	0,841		

Ao observarmos os valores médios das dimensões tabeladas, constatamos que apenas a dimensão "conflito trabalho-família" apresenta diferenças estatisticamente significativas. Verificamos, igualmente, que os profissionais com uma situação contratual estável apresentam um valor médio superior ao dos profissionais com uma situação contratual instável. Analisando esta dimensão de forma individual, e sabendo que quanto maior for o seu valor médio, maior é o risco para a saúde, verificamos que os profissionais com uma situação contratual estável encontram-se numa situação de maior risco para a saúde, comparativamente aos profissionais que possuem uma situação contratual mais instável.

A Tabela 23 apresenta a comparação dos valores médios das dimensões relacionadas com os fatores psicossociais de risco, tendo em consideração o horário de trabalho dos profissionais: tempo inteiro ou tempo parcial.

**Tabela 23 - Comparação dos valores médios das dimensões relativas aos fatores psicossociais de acordo com a variável horário de trabalho**

Dimensões	Horário de Trabalho	N	M	DP	t	p
<b>Exigências quantitativas</b>	T. Inteiro	84	3,18	0,613	4,064	<b>0,000</b>
	T. Parcial	26	2,58	0,803	3,528	
<b>Ritmo de trabalho</b>	T. Inteiro	84	3,49	0,814	1,857	0,066
	T. Parcial	24	3,12	0,947	1,707	
<b>Exigências cognitivas</b>	T. Inteiro	84	4,01	0,535	0,682	0,497
	T. Parcial	26	3,92	0,613	0,635	
<b>Exigências emocionais</b>	T. Inteiro	84	3,85	0,843	0,385	0,701
	T. Parcial	26	3,77	0,992	0,353	
<b>Influência no trabalho</b>	T. Inteiro	84	3,28	0,665	1,296	0,198
	T. Parcial	26	3,07	0,851	1,139	
<b>Possibilidades de desenvolvimento</b>	T. Inteiro	84	4,02	0,516	-3,257	<b>0,002</b>
	T. Parcial	26	4,38	0,439	-3,546	
<b>Previsibilidade</b>	T. Inteiro	84	3,11	0,843	-2,214	<b>0,029</b>
	T. Parcial	26	3,50	0,583	-2,676	
<b>Transparência do papel laboral</b>	T. Inteiro	84	4,10	0,708	-0,493	0,623
	T. Parcial	26	4,17	0,605	-0,536	
<b>Recompensas</b>	T. Inteiro	84	3,53	0,817	-1,548	0,124
	T. Parcial	26	3,81	0,767	-1,601	
<b>Conflitos laborais</b>	T. Inteiro	84	2,97	0,555	1,380	0,170
	T. Parcial	26	2,78	0,777	1,159	
<b>Apoio social dos colegas</b>	T. Inteiro	84	3,40	0,666	0,334	0,739
	T. Parcial	26	3,35	0,709	0,323	
<b>Apoio social dos superiores</b>	T. Inteiro	84	2,76	0,887	-0,922	0,359
	T. Parcial	26	2,95	0,955	-0,886	
<b>Comunidade social no trabalho</b>	T. Inteiro	84	3,89	0,766	-0,107	0,915
	T. Parcial	26	3,91	0,578	-0,124	
<b>Qualidade de liderança</b>	T. Inteiro	84	3,45	0,621	-1,002	0,319
	T. Parcial	26	3,60	0,749	-0,908	
<b>Confiança horizontal</b>	T. Inteiro	84	2,86	0,431	1,467	0,145
	T. Parcial	26	2,71	0,552	1,287	
<b>Confiança vertical</b>	T. Inteiro	84	3,37	0,528	-0,407	0,685
	T. Parcial	26	3,42	0,523	-0,409	
<b>Justiça e respeito</b>	T. Inteiro	84	3,27	0,700	-1,859	0,066
	T. Parcial	26	3,56	0,680	-1,889	
<b>Autoeficácia</b>	T. Inteiro	84	3,79	0,597	-0,981	0,329
	T. Parcial	26	3,92	0,595	-0,983	
<b>Significado do trabalho</b>	T. Inteiro	84	4,22	0,611	0,843	0,401
	T. Parcial	26	4,09	0,867	0,704	
<b>Compromisso face ao trabalho</b>	T. Inteiro	84	3,67	0,734	-0,040	0,968
	T. Parcial	26	3,67	0,662	-0,042	
<b>Satisfação no trabalho</b>	T. Inteiro	84	3,35	0,702	-0,559	0,577
	T. Parcial	26	3,44	0,801	-0,521	
<b>Insegurança laboral</b>	T. Inteiro	84	3,29	1,238	-1,281	0,203
	T. Parcial	26	3,65	1,413	-1,194	
<b>Comportamentos ofensivos</b>	T. Inteiro	84	1,18	0,271	0,498	0,619
	T. Parcial	26	1,14	0,310	0,464	

A tabela anterior indica-nos que, de todas as dimensões apresentadas, as únicas que manifestam diferenças estatisticamente significativas são as "exigências quantitativas", as "possibilidades de desenvolvimento" e a "previsibilidade".

Os profissionais que trabalham a tempo inteiro possuem maior valor médio que os profissionais que realizam a sua atividade a tempo parcial na dimensão "exigências quantitativas". Por outro lado, os profissionais que trabalham a tempo parcial ostentam maiores valores médios nas "possibilidades de desenvolvimento" e na "previsibilidade" que os profissionais que realizam a sua função a tempo inteiro.

Analisando os valores médios das três dimensões referidas de forma individual, e considerando o seu risco para a saúde, podemos constatar que os profissionais que trabalham a tempo inteiro encontram-se numa situação de maior risco para a saúde que os profissionais que realizam a sua função a tempo parcial.

A Tabela 24 expõe os valores médios das dimensões relativas à saúde dos profissionais, de acordo com a variável horário de trabalho: tempo inteiro ou tempo parcial.

Através desta tabela, podemos observar se existem discrepâncias na saúde dos profissionais que realizam a sua função a tempo parcial e os que trabalham a tempo inteiro.

**Tabela 24 - Comparação dos valores médios das dimensões relativas à saúde dos profissionais de acordo com a variável horário de trabalho**

Dimensões	Horário de Trabalho	N	M	DP	t	p
Saúde geral	T. Inteiro	82	2,96	0,728	-0,886	0,378
	T. Parcial	26	3,12	0,864	-0,811	
Conflito trabalho/família	T. Inteiro	84	3,46	0,957	2,491	0,014
	T. Parcial	26	2,94	0,904	2,567	
Problemas em dormir	T. Inteiro	84	2,75	0,998	1,506	0,135
	T. Parcial	26	2,42	0,857	1,633	
Burnout	T. Inteiro	84	3,15	0,927	1,794	0,076
	T. Parcial	26	2,77	0,992	1,731	
Stress	T. Inteiro	84	3,12	0,759	2,348	0,021
	T. Parcial	26	2,69	0,960	2,075	
Sintomas depressivos	T. Inteiro	84	2,54	0,807	-0,085	0,932
	T. Parcial	26	2,56	0,931	-0,079	

Pela tabela anterior, verificamos que as dimensões expostas possuem um mínimo na dimensão "problemas em dormir" (M=2,42) para o grupo de profissionais a trabalhar a

tempo parcial e um máximo na dimensão "conflito trabalho-família" (M=3,46) para os profissionais que realizam a sua atividade a tempo inteiro.

Podemos observar, também, que as dimensões que apresentam diferenças estatisticamente significativas são o "conflito trabalho-família" e o "stress" e, por isso, somente nestas dimensões, podemos afirmar que as diferenças verificadas se devem ao facto de uns profissionais realizarem a sua função a tempo inteiro, enquanto outros trabalharem a tempo parcial.

Das dimensões referidas, notamos que os profissionais que trabalham a tempo inteiro ostentam maiores valores médios que os profissionais que realizam a sua atividade a tempo parcial nas dimensões "conflito trabalho-família" e "stress", de modo que o risco para a saúde dos profissionais é maior nos que realizam a sua função a tempo inteiro.

A Tabela 25 apresenta os valores médios das dimensões respeitantes aos fatores psicossociais de risco, em função da variável tempo de trabalho. Os dados possibilitam averiguar se os profissionais que trabalham há mais tempo se encontram mais ou menos expostos aos riscos psicossociais.

**Tabela 25 - Comparação dos valores médios das dimensões relativas aos fatores psicossociais de acordo com a variável tempo de trabalho**

Dimensões	Tempo de Trabalho	N	M	DP	f	p
<b>Influência no trabalho</b>	Até 10 anos	21	3,18	0,613	3,107	<b>0,029</b>
	De 11 a 20 anos	38	3,01	0,769		
	De 21 a 30 anos	43	3,35	0,693		
	Mais de 31 anos	16	3,58	0,538		
<b>Transparência do papel laboral</b>	Até 10 anos	21	3,66	0,804	4,904	<b>0,003</b>
	De 11 a 20 anos	38	4,15	0,557		
	De 21 a 30 anos	43	4,21	0,668		
	Mais de 31 anos	16	4,40	0,520		
<b>Compromisso face ao trabalho</b>	Até 10 anos	21	3,64	0,635	5,438	<b>0,002</b>
	De 11 a 20 anos	38	3,54	0,672		
	De 21 a 30 anos	43	3,64	0,658		
	Mais de 31 anos	16	4,31	0,704		

Pela tabela anterior, verificamos que as dimensões que apresentam diferenças estatisticamente significativas são a "influência no trabalho", a "transparência do papel laboral" e o "compromisso face ao trabalho". As restantes dimensões, por não apresentarem diferenças estatisticamente significativas, não foram incluídas na tabela.



Após a aplicação do teste Post-Hoc, constatamos que as diferenças estatisticamente significativas na dimensão "influência no trabalho" verificam-se entre os profissionais que realizam a sua função há tempo "de 11 a 20 anos" e há "mais de 31 anos". Na "transparência do papel laboral", o grupo de profissionais que trabalha "até 10 anos" possui diferenças estatisticamente significativas relativamente aos restantes três grupos, exibindo, contudo, o valor médio mais baixo. No "compromisso face ao trabalho", os profissionais que trabalham há "mais de 31 anos" apresentam diferenças estatisticamente significativas comparativamente aos restantes. Nas dimensões referidas, o grupo de profissionais que possui valores médios superiores é o que trabalha há "mais de 31 anos". No entanto, analisando os resultados obtidos em função da sua perigosidade para a saúde, e sabendo que nas dimensões referidas, quanto maiores são os valores médios apresentados, menor é o risco para a saúde dos profissionais, constatamos que os profissionais que trabalham a um tempo "de 11 a 20 anos" encontram-se em maior situação de risco para a saúde do que os restantes grupos nas dimensões "influência no trabalho" e "compromisso face ao trabalho". Por outro lado, os profissionais que realizam a sua função a um tempo de trabalho "até 10 anos" encontram-se numa situação de maior risco para a saúde na dimensão "transparência do papel laboral".

A Tabela 26 mostra a comparação dos valores médios das diferentes dimensões relativas à saúde dos profissionais, tendo em consideração a variável tempo de trabalho. Esta tabela permite observar se a antiguidade dos profissionais no seu local de trabalho influencia o aparecimento de riscos psicossociais e os problemas na saúde.

**Tabela 26 - Comparação dos valores médios das dimensões relativas à saúde dos profissionais de acordo com a variável tempo de trabalho**

<b>Dimensões</b>	<b>Tempo de Trabalho</b>	<b>N</b>	<b>M</b>	<b>DP</b>	<b>f</b>	<b>p</b>
<b>Saúde geral</b>	Até 10 anos	20	3,20	0,696	1,972	0,122
	De 11 a 20 anos	37	3,16	0,898		
	De 21 a 30 anos	43	2,93	0,669		
	Mais de 31 anos	16	2,69	0,793		
<b>Conflito trabalho/família</b>	Até 10 anos	21	3,13	0,891	2,576	0,057
	De 11 a 20 anos	38	3,18	1,039		
	De 21 a 30 anos	43	3,40	0,883		
	Mais de 31 anos	16	3,87	0,824		
<b>Problemas em dormir</b>	Até 10 anos	21	2,38	0,789	2,300	0,081
	De 11 a 20 anos	38	2,45	0,928		
	De 21 a 30 anos	43	2,85	1,066		
	Mais de 31 anos	16	2,97	0,957		
<b>Burnout</b>	Até 10 anos	21	3,17	0,677	1,426	0,239
	De 11 a 20 anos	38	2,88	0,919		
	De 21 a 30 anos	43	3,07	1,033		
	Mais de 31 anos	16	3,44	0,946		
<b>Stress</b>	Até 10 anos	21	3,02	0,766	1,293	0,280
	De 11 a 20 anos	38	2,83	0,895		
	De 21 a 30 anos	43	3,01	0,876		
	Mais de 31 anos	16	3,31	0,602		
<b>Sintomas depressivos</b>	Até 10 anos	21	2,64	0,910	0,433	0,730
	De 11 a 20 anos	38	2,41	0,686		
	De 21 a 30 anos	43	2,57	0,910		
	Mais de 31 anos	16	2,53	0,826		

Através da tabela anterior, observamos que nenhuma das dimensões tabeladas manifesta diferenças estatisticamente significativas, indicando, deste modo, que as diferenças verificadas entre os grupos de profissionais não se podem atribuir ao facto destes trabalharem há mais ou menos tempo.

Verificamos, igualmente, um mínimo ( $M=2,38$ ) na dimensão "problemas em dormir" para o grupo de profissionais "até 10 anos" e um máximo (3,87) na dimensão "conflito trabalho-família" para o grupo de profissionais que trabalha há "mais de 31 anos".

A Tabela 27 apresenta-nos a relação entre as dimensões relacionadas com os fatores psicossociais de risco e as dimensões respeitantes à saúde dos profissionais.

**Tabela 27 - Correlação entre as dimensões respeitantes aos fatores psicossociais e as dimensões respeitantes à saúde dos profissionais**

		Saúde geral	Conflito trabalho família	Problemas em dormir	Burnout	Stress	Sintomas depressivos
Exigências quantitativas	r	-0,184	0,481	0,160	0,451	0,371	0,236
	p	<b>0,047</b>	<b>0,047</b>	0,081	<b>0,000</b>	<b>0,000</b>	<b>0,010</b>
Ritmo de Trabalho	r	-0,130	0,433	0,234	0,357	0,299	0,146
	p	0,167	<b>0,000</b>	<b>0,011</b>	<b>0,000</b>	<b>0,001</b>	0,117
Exigências Cognitivas	r	-0,074	0,311	0,259	0,220	0,127	0,147
	p	0,426	<b>0,001</b>	<b>0,004</b>	<b>0,016</b>	0,168	0,110
Exigências emocionais	r	-0,208	0,329	0,308	0,386	0,247	0,216
	p	<b>0,024</b>	<b>0,000</b>	<b>0,001</b>	<b>0,000</b>	<b>0,007</b>	<b>0,018</b>
Influência no trabalho	r	-0,095	0,100	0,029	0,089	0,069	-0,022
	p	0,308	0,277	0,752	0,338	0,455	0,812
Possibilidades de desenvolvimento	r	0,096	0,085	-0,070	-0,062	-0,109	-0,084
	p	0,303	0,360	0,451	0,500	0,238	0,364
Previsibilidade	r	0,203	-0,208	-0,201	-0,236	-0,368	-0,318
	p	<b>0,028</b>	<b>0,023</b>	<b>0,028</b>	<b>0,010</b>	<b>0,000</b>	<b>0,000</b>
Transparência do papel laboral	r	0,067	-0,085	-0,058	-0,206	-0,277	-0,250
	p	0,470	0,358	0,533	<b>0,025</b>	<b>0,002</b>	<b>0,006</b>
Recompensas	r	0,119	-0,151	-0,142	-0,134	-0,290	-0,215
	p	0,201	0,101	0,123	0,146	<b>0,001</b>	<b>0,019</b>
Conflitos Laborais	r	-0,127	0,148	0,092	0,187	0,227	0,147
	p	0,172	0,109	0,318	<b>0,042</b>	<b>0,013</b>	0,110
Apoio social dos colegas	r	0,071	-0,044	-0,027	-0,062	-0,062	-0,113
	p	0,448	0,638	0,769	0,502	0,506	0,220
Apoio social dos superiores	r	0,050	-0,041	-0,053	-0,049	-0,179	-0,110
	p	0,593	0,656	0,565	0,599	0,052	0,233
Comunidade social no trabalho	r	0,260	-0,179	-0,123	-0,246	-0,288	-0,267
	p	<b>0,005</b>	0,052	0,182	<b>0,007</b>	<b>0,002</b>	<b>0,003</b>
Qualidade de liderança	r	0,172	-0,285	-0,074	-0,227	-0,334	-0,251
	p	0,064	<b>0,002</b>	0,423	<b>0,013</b>	<b>0,000</b>	<b>0,006</b>
Confiança Horizontal	r	-0,176	0,144	0,161	0,133	0,204	0,082
	p	0,058	0,119	0,081	0,149	<b>0,026</b>	0,377
Confiança Vertical	r	0,129	-0,051	-0,155	-0,066	-0,147	-0,133
	p	0,165	0,583	0,091	0,478	0,111	0,148
Justiça e respeito	r	0,181	-0,269	-0,242	-0,268	-0,346	-0,228
	p	0,050	<b>0,003</b>	<b>0,008</b>	<b>0,003</b>	<b>0,000</b>	<b>0,013</b>
Autoeficácia	r	0,054	-0,152	-0,088	-0,152	-0,129	-0,089
	p	0,560	0,099	0,341	0,099	0,162	0,335
Significado do trabalho	r	0,268	-0,042	-0,078	-0,131	-0,282	-0,302
	p	<b>0,003</b>	0,647	0,402	0,156	<b>0,002</b>	<b>0,001</b>
Compromisso face ao trabalho	r	-0,006	0,080	0,179	0,027	-0,028	0,006
	p	0,949	0,388	0,052	0,768	0,765	0,947
Satisfação no trabalho	r	0,140	-0,095	-0,110	-0,172	-0,311	-0,221
	p	0,132	0,306	0,233	0,061	<b>0,001</b>	<b>0,016</b>
Insegurança Laboral	r	-0,024	0,012	0,236	0,142	0,142	0,228
	p	0,796	0,900	<b>0,010</b>	0,123	0,123	<b>0,013</b>
Comportamentos Ofensivos	r	-0,367	0,330	0,361	0,391	0,403	0,363
	p	<b>0,000</b>	<b>0,000</b>	<b>0,000</b>	<b>0,000</b>	<b>0,000</b>	<b>0,000</b>

Através da análise da Tabela 27, verificamos que a "saúde geral" correlaciona-se negativamente com as "exigências quantitativas", com as "exigências emocionais" e com os "comportamentos ofensivos", e positivamente com a "previsibilidade", com a

"comunidade social no trabalho" e com o "significado do trabalho", ou seja, quanto maior for a exposição às primeiras, pior é a "saúde geral" dos profissionais; e, quanto maior for a exposição às segundas, melhor é a sua "saúde geral".

Verificamos, também, que quanto maior for a exposição às "exigências quantitativas", ao "ritmo de trabalho", às "exigências cognitivas" e aos "comportamentos ofensivos", maior é o "conflito trabalho-família", enquanto que quanto maior for a exposição à "previsibilidade", à "qualidade de liderança" e à "justiça e respeito", menor é o "conflito trabalho-família".

Os "problemas em dormir" correlacionam-se positivamente com o "ritmo de trabalho", com as "exigências cognitivas", com as "exigências emocionais", com a "insegurança laboral" e com os "comportamentos ofensivos", e negativamente com a "previsibilidade" e com a "justiça e respeito", ou seja, quanto maior for a exposição às primeiras, maiores são os "problemas em dormir"; e quanto maior for a exposição às segundas, menores são os "problemas em dormir".

Através da Tabela 27, observamos que quanto maior for a exposição às "exigências quantitativas", ao "ritmo de trabalho", às "exigências cognitivas", às "exigências emocionais", aos "conflitos laborais" e aos "comportamentos ofensivos", maiores são os níveis de "*Burnout*", enquanto que quanto maior for a exposição à "previsibilidade", à "transparência do papel laboral", ao sentimento de integração na "comunidade social no trabalho", à "qualidade de liderança" das chefias e ao sentimento de "justiça e respeito", menores são os valores do "*Burnout*".

Relativamente à dimensão "*stress*", observamos que é tanto maior quanto maior for a exposição às "exigências quantitativas", ao "ritmo de trabalho", às "exigências emocionais", aos "conflitos laborais", à "confiança horizontal" e aos "comportamentos ofensivos"; e tanto menor quanto maior for a exposição à "previsibilidade", à "transparência do papel laboral", às "recompensas", à "comunidade social no trabalho", à "qualidade de liderança", à "justiça e respeito", ao "significado do trabalho" e à "satisfação no trabalho".

Por fim, os "sintomas depressivos" correlacionam-se positivamente com as "exigências quantitativas", com as "exigências emocionais", com a "insegurança laboral" e com os "comportamentos ofensivos", e negativamente com a "previsibilidade", com a "transparência do papel laboral", com as "recompensas", com a "comunidade social no trabalho", com a "qualidade de liderança", com a "justiça e respeito", com o

"significado do trabalho" e com a "satisfação no trabalho", ou seja, quanto maior for a exposição às primeiras, maiores são os valores dos "sintomas depressivos"; e quanto maior for a exposição às segundas, menores são os valores dos "sintomas depressivos" dos profissionais.

#### 4. Discussão dos Resultados

A realização deste estudo somente foi possível através do preenchimento do questionário de avaliação de riscos psicossociais COPSOQ II (versão intermédia). A escolha por esta versão, em detrimento das curta e longa, está relacionada com a sua maior aplicação em saúde ocupacional, com o facto de ser bastante completa, abarcando todas as dimensões consideradas necessárias ao sucesso do estudo mas, ao mesmo tempo, não demasiado extensa, contribuindo para a angariação do maior número de questionados, numa altura em que a grande maioria dos profissionais pretende perder o menor tempo possível com tarefas que não lhes traga diretamente benefícios imediatos, ou seja, atualmente, os profissionais, com as suas agendas lotadas de trabalho e afazeres familiares, mostram abertura apenas a tarefas que lhes traga benefícios "visíveis", como recompensas financeiras, materiais, prestígio, dias de férias, entre outros, enquanto as atividades, como responder a questionários ou participar em estudos de investigação, que não apresentam regalias imediatas para os profissionais são descuradas e passadas para segundo plano.

Após uma breve análise e receber o feedback de um dos formadores, verificou-se que o questionário elaborado apresentava duas questões que podiam suscitar dúvidas e originar equívocos. A primeira questão foi a número 5 dos dados sociobiográficos, onde se notou que, apesar de, no início desta secção, se frisar que se podia escolher mais do que uma opção, raros foram os profissionais que selecionaram todas as hipóteses que se adequavam a si, não passando de uma resposta, ou seja, verificou-se que, no caso dos docentes, a escolha foi, principalmente, para a hipótese "efetivo", quando a grande maioria também poderia escolher "com contrato de trabalho". Por outro lado, os formadores selecionaram, principalmente, a "recibo verde", quando poderiam também selecionar outras opções. A questão 6 dos dados sociobiográficos apresentou o mesmo problema, com os diversos profissionais a não selecionarem todas as hipóteses que mais se adequavam.

Antes de analisar os valores obtidos e a sua relação com os objetivos estabelecidos, torna-se indispensável salientar que cada dimensão deve ser interpretada individualmente, ou seja, o facto de uma determinada dimensão apresentar valores médios elevados, não significa, necessariamente, que tal seja mau ou vice-versa.

Passando aos objetivos propostos para este estudo e pretendendo determinar quais os fatores psicossociais de risco a que os profissionais em estudo mais se encontram

expostos, podemos verificar que os questionados encontram-se expostos a duas dimensões cujos valores médios são considerados prejudiciais para a saúde, as "exigências cognitivas" e as "exigências emocionais". Observamos, igualmente, dimensões cujos valores médios se localizam numa zona intermédia, ou seja, os profissionais encontram-se expostos em níveis moderados a estas dimensões, nomeadamente, as "exigências quantitativas", o "ritmo de trabalho", a "influência no trabalho", a "previsibilidade", as "recompensas", os "conflitos laborais", o "apoio social dos colegas", o "apoio social dos superiores", a "qualidade de liderança", a "confiança horizontal", a "confiança vertical", a "justiça e respeito", a "satisfação no trabalho" e a "insegurança laboral". Por outro lado, as "possibilidades de desenvolvimento", a "transparência do papel laboral", a "comunidade social no trabalho", a "autoeficácia", o "significado do trabalho", o "compromisso face ao trabalho" e os "comportamentos ofensivos" encontram-se numa zona não prejudicial para a saúde. Estes resultados mostram que os docentes e os formadores em estudo necessitam de realizar elevados esforços ao nível cognitivo e emocional para desenvolver a sua profissão, indo ao encontro do que Caran *et al.* (2011) refere, não especificando as exigências cognitivas e emocionais como principais fatores psicossociais de risco, mas afirmando que os profissionais de ensino estão expostos a fatores psicossociais de risco constantes.

Para este estudo, tínhamos, também, como objetivo averiguar quais os problemas de saúde que mais afetam os profissionais de ensino. Na sequência do objetivo traçado, verificamos que os profissionais em estudo sentem, por vezes, problemas em dormir e desinteresse por coisas do quotidiano. Por vezes, também se sentem física ou emocionalmente exaustos, tristes ou com níveis de *stress* e *Burnout* alterados, corroborando o estudo de Cruz *et al.* (2010) que afirmam que os profissionais de ensino podem sofrer de problemas relacionados com a fadiga psicológica, *stress* e *Burnout*.

Outro dos objetivos estabelecidos para a realização deste estudo, passava por averiguar se os docentes e os formadores consideram ter uma boa saúde. Em relação a este objetivo, concluímos que os respondentes consideram que a sua saúde é boa, corroborando as conclusões do estudo de Pereira (2008). Contudo, se considerarmos a classificação do semáforo, verificamos que os valores médios obtidos encontram-se numa zona intermédia, o que nos leva a pensar que, se forem tomadas medidas de melhoria do local de trabalho, de organização e de relação com os colegas, a sua saúde pode melhorar.

Comparar a exposição dos profissionais aos riscos psicossociais, tendo em consideração as variáveis sociodemográficas estabelecidas, constituía, também, um dos objetivos deste trabalho e, observando os resultados obtidos, notamos que os docentes apresentam valores médios mais preocupantes do que os formadores, principalmente, nas dimensões "exigências quantitativas", "ritmo de trabalho", "confiança horizontal", "recompensas", "possibilidades de desenvolvimento" e "justiça e respeito". O mesmo acontece com a dimensão "conflito trabalho-família", onde se verifica que as discrepâncias nesta dimensão devem-se à função exercida de cada profissional, estando os docentes em maior situação de risco para a saúde do que os formadores. Estes resultados podem ser explicados, talvez, pela maior liberdade que os formadores possuem na preparação das formações comparativamente aos docentes, ou seja, os conteúdos programáticos, mais específicos no caso dos docentes, fazem com que estes necessitem de cumprir os planos e prazos das aulas de forma mais rigorosa, ocupando mais do seu tempo fora do horário de trabalho. Por outro lado, se considerarmos o estudo de Reis *et al.* (2006) e equiparmos a situação contratual dos formadores à dos professores substitutos, podemos aceitar a justificação deste autor para os docentes possuírem uma menor qualidade de vida que os formadores, pelo facto dos primeiros, geralmente, terem contratos efetivos e estarem expostos a fatores psicossociais de risco há mais tempo, enquanto os segundos, apesar de terem contratos mais instáveis, também possuem mais tempo para passar com a família, descansar e ocupar com os seus *hobbies*.

Relativamente aos tipos de ensino, constatamos que os profissionais que exercem a sua atividade no ensino superior são os que apresentam valores de exposição a fatores psicossociais de risco mais preocupantes para a saúde na maior parte das dimensões. Algumas exceções são as "exigências quantitativas", onde os profissionais de ensino secundário possuem um valor médio mais preocupante, ou as "exigências emocionais", com maiores valores de exposição ao risco para os docentes do ensino básico. Este facto deve-se, talvez, à maior responsabilidade dos docentes do ensino superior na preparação dos alunos para a vida laboral, pois são os últimos profissionais a estar em contacto com os alunos antes destes entrarem no mercado de trabalho. Verificamos, ainda, que os docentes do ensino básico são os que apresentam resultados mais preocupantes nas dimensões "saúde geral" e "conflito trabalho-família", sendo que, nesta última, os profissionais de ensino básico situam-se mesmo numa zona de risco de exposição máximo para a saúde.



No que diz respeito às diferenças relativas ao sexo, constatamos que as mulheres apresentam valores médios de exposição a fatores psicossociais de risco mais preocupantes que os homens, encontrando-se em situação de maior risco para a saúde nas dimensões "exigências quantitativas", "exigências cognitivas" e "comportamentos ofensivos" e mostram, igualmente, maiores "problemas em dormir" e níveis de "stress" e "Burnout" mais elevados, indo ao encontro do que é referido por Kinnunen *et al.* (1994).

Quanto à idade, os profissionais com "mais de 51 anos" são o grupo que se encontra em situação de menor risco para a saúde, com exceção da dimensão "exigências cognitivas", podendo, este facto, estar relacionado com a maior experiência destes profissionais no mercado de trabalho, o maior respeito pela sua idade e a maior facilidade em comunicar com os outros. O grupo de idades onde se verifica uma maior exposição aos fatores psicossociais de risco é o de "41 a 50 anos". No que diz respeito aos problemas na saúde, não podemos afirmar que as diferenças existentes se devem à idade dos profissionais. Por um lado, observamos que a variável idade não tem influência no aparecimento de problemas de saúde, contrariando o que é referido por Correia *et al.* (2010), que referem que os docentes do ensino básico mais novos apresentam maiores níveis de stress. Por outro, verificamos que o grupo com "mais de 51 anos" é aquele que se encontra em situação de menor risco para a saúde, reforçando a ideia de que os docentes mais novos estão mais expostos aos riscos psicossociais. Contudo, também ao ser considerado o grupo de idades de "41 a 50 anos" aquele que apresenta maior exposição aos fatores psicossociais de risco, vem contrariar o referido por Correia *et al.* (2010) e acompanhar o referido por Reis *et al.* (2006) e por Kinnunen *et al.* (1994), que defendem que os docentes mais velhos apresentam maiores níveis de stress e exaustão emocional por estarem há mais tempo expostos a fatores psicossociais de risco.

Relativamente à variável situação contratual, referimos que os profissionais com uma situação contratual estável encontram-se numa situação de maior risco para a saúde do que os profissionais com uma situação contratual instável, nomeadamente, nas "exigências quantitativas" e no "ritmo de trabalho". Tal acontece, provavelmente, devido ao facto de estes últimos terem maior liberdade para realizar a sua função sem tanta pressão para cumprir prazos e planos estipulados. O mesmo acontece com os problemas na saúde, na dimensão "conflito trabalho-família", onde os profissionais com uma situação contratual instável, talvez por terem mais tempo livre e, por isso,

mais tempo para descansar e para passar com a família, encontram-se numa situação de menor risco para a saúde, pela menor exposição a este fator psicossocial.

No que diz respeito ao horário de trabalho, verificamos que os profissionais que realizam a sua função a tempo inteiro encontram-se em situação de maior risco para a saúde do que os profissionais que desenvolvem a sua atividade a tempo parcial, designadamente, nas dimensões "exigências quantitativas", "possibilidades de desenvolvimento" e "previsibilidade", podendo justificar-se estes dados com o facto dos profissionais que trabalham a tempo parcial usufruírem de maior disponibilidade de tempo para fazer face às exigências de trabalho oferecidas e ao facto dos profissionais que realizam a sua tarefa a tempo inteiro preverem uma menor possibilidade de desenvolvimento da carreira, em virtude do que já alcançaram. Relativamente aos problemas na saúde, percebemos, também, que os profissionais que realizam a sua função a tempo inteiro apresentam maiores problemas de saúde do que os que trabalham a tempo parcial, designadamente, nas dimensões "conflito trabalho-família" e "stress", podendo este facto estar associado, mais uma vez, à maior disponibilidade, em termos de tempo, para realizar a sua função e para descansar e passar com a sua família.

A variável tempo de trabalho é a que apresenta menos diferenças entre os grupos de profissionais (apenas em três dimensões, nomeadamente, na "influência no trabalho", na "transparência do papel laboral" e no "compromisso face ao trabalho"). Os profissionais que trabalham há "de 11 a 20 anos" são os que se encontram em maior situação de risco para a saúde em duas das três dimensões, particularmente, na "influência no trabalho" e no "compromisso face ao trabalho" e o grupo de profissionais cujo tempo de trabalho vai "até 10 anos" encontra-se em maior situação de risco na "transparência do papel laboral". Relativamente à influência da variável tempo de trabalho nos problemas de saúde, observamos que não existem diferenças estatisticamente significativas entre os grupos de profissionais.

Face ao objetivo de investigar se os profissionais sentem que trabalham ou despendem muita energia para realizar o seu trabalho, notamos que estes consideram que o seu trabalho afeta de forma moderada a sua vida privada. Comparando os valores médios obtidos com o desenvolvimento deste estudo, com os valores de referência nacional, verificamos que os valores obtidos encontram-se ligeiramente acima dos valores padrão, estando, contudo, no mesmo nível de perigosidade para a saúde.

Tínhamos, igualmente, como objetivo, verificar se os profissionais estão satisfeitos com o trabalho que desenvolvem e investigar se são alvo de insultos, ameaças, violência ou assédio. As dimensões "satisfação no trabalho" e "comportamentos ofensivos" mostram que os profissionais encontram-se moderadamente satisfeitos com o trabalho que realizam e que não são alvo de insultos ou ameaças. Confrontando os resultados obtidos com os valores de referência nacionais, constatamos que os questionados encontram-se ligeiramente mais satisfeitos com o seu trabalho e menos expostos a comportamentos de assédio, violência ou insultos. Contudo, na dimensão "comportamentos ofensivos", devemos ter em consideração o baixo valor de fiabilidade, indicando que os resultados obtidos, para esta dimensão, são pouco fiáveis e podem não representar a realidade.

Pretendíamos, ainda, averiguar a opinião dos profissionais sobre a qualidade de liderança e se esta está relacionada com a presença de problemas na saúde. Constatamos que a "qualidade de liderança" se correlaciona negativamente com o "conflito trabalho-família", com o "*Burnout*", com o "*stress*" e com os "sintomas depressivos", ou seja, quanto melhor for a opinião dos profissionais de ensino sobre a sua chefia, menores são os problemas ao nível do sentimento de trabalho desgastante e que afeta negativamente a vida privada dos profissionais. Também o "*Burnout*", os níveis de *stress*, a tristeza e o desinteresse por coisas do quotidiano tendem a diminuir com o aumento da qualidade de liderança dos chefes dos respondentes, o que reflete que uma boa chefia, que trata os problemas dos profissionais com justiça e respeito, que proporciona boas condições de trabalho e que se preocupa com a satisfação dos trabalhadores faz diminuir os níveis de *stress* e de desgaste dos profissionais.

Da mesma forma, o aumento da exposição às "exigências quantitativas", às "exigências emocionais" e aos "comportamentos ofensivos" diminui a "saúde geral" dos profissionais, indicando que a sobrecarga de trabalho, a necessidade de fazer horas extra, as exigências ao nível emocional e a exposição a ofensas verbais e físicas afetam negativamente a saúde dos profissionais de ensino, indo ao encontro do que Caran *et al.* (2011) referiram no seu estudo. Por outro lado, o facto de receber toda a informação necessária para realizar a sua função com antecedência, de existir um bom ambiente de trabalho entre colegas e sentir que o trabalho desenvolvido é importante para a comunidade influencia positivamente a saúde dos profissionais.

Verificamos, ainda, que o aumento da exposição às "exigências quantitativas", ao "ritmo de trabalho", às "exigências cognitivas" e aos "comportamentos ofensivos"

influencia negativamente a vida privada dos profissionais de ensino, que sentem que a sobrecarga de trabalho e o aumento do ritmo de trabalho e da necessidade de fazer esforços cognitivos exigem mais energia e tempo, desgastando-os fisicamente e emocionalmente e alterando a vida privada destes profissionais. De outra forma, o aumento da "previsibilidade", da "qualidade de liderança" e da "justiça e respeito" diminui este "conflito trabalho-família", ou seja, os profissionais de ensino mostram que o facto de serem tratados com justiça e respeito, de terem bons chefes, que se preocupam com a satisfação dos trabalhadores no seu local de trabalho e que lhes oferecem boas possibilidades de desenvolvimento e que os informam com antecedência de tudo o que é necessário fazer para realizar a função faz diminuir o sentimento de que o trabalho desenvolvido afeta negativamente a vida privada dos profissionais e que consome muito tempo e energia aos trabalhadores.

Os profissionais indicam, igualmente, que os níveis de "*stress*" aumentam sempre que estão expostos a um aumento das "exigências quantitativas", do "ritmo de trabalho", das "exigências emocionais", dos "conflitos laborais", da "confiança horizontal" e dos "comportamentos ofensivos", ou seja, sempre que se verifica uma maior sobrecarga de trabalho e inadequado ritmo de trabalho, ou sempre que os trabalhadores fazem coisas que consideram desnecessárias ou que os outros não concordam, ou sempre que existem agressões verbais ou físicas ou se ocultam informações entre profissionais, os níveis de *stress* tendem a aumentar. Estes resultados são corroborados pelos estudos realizados por Caran *et al.* (2011) e Correia *et al.* (2010), que afirmam que os níveis de *stress* despertam com as sobrecargas de trabalho, com as exigências emocionais e com as relações interpessoais degradadas. Por outro lado, os níveis de *stress* diminuem quando os profissionais são informados com antecedência sobre todas as decisões importantes e necessárias para realizar a sua função, quando os objetivos e as responsabilidades de cada um se encontram bem definidas, quando o trabalho realizado é reconhecido pelas chefias, quando se sentem integrados com os colegas de trabalho e estes estão dispostos a ajudar, quando sentem que os chefes são bons no planeamento das atividades e importam-se com a satisfação dos profissionais no seu local de trabalho, oferecem boas oportunidades de desenvolvimento e resolvem os conflitos de forma justa e tratam os seus trabalhadores de modo equitativo ou quando os profissionais sentem que o seu trabalho é importante e se encontram satisfeitos com a função exercida.



### III. Conclusões

O estudo centrou-se na investigação da existência de riscos psicossociais nos profissionais de ensino e na determinação dos principais fatores psicossociais de risco que lhes dão origem.

Com o desenvolvimento deste trabalho podemos concluir que a área do ensino, na opinião dos docentes e formadores, é extremamente exigente ao nível cognitivo e emocional, sendo as duas dimensões com valores mais preocupantes para a alteração da saúde psicossocial destes profissionais. Porém, concluímos, também, que os profissionais de ensino encontram-se moderadamente satisfeitos com a sua profissão.

Podemos concluir que os profissionais em estudo não se encontram expostos a insultos, ameaças ou outro tipo de violência ou assédio e consideram mesmo que têm uma boa saúde. Todavia, sentem, por vezes, "problemas em dormir", "*Burnout*", "*stress*" e "sintomas depressivos".

Notamos que os docentes do ensino superior destacam-se dos restantes profissionais, por apresentarem, em média, uma maior exposição aos fatores de risco para a saúde.

Concluímos, igualmente, que os docentes apresentam valores mais preocupantes que os formadores, designadamente, nas dimensões "exigências quantitativas", "ritmo de trabalho", "confiança horizontal", "justiça e respeito" e "conflito trabalho-família" e, por isso, estão mais expostos aos riscos psicossociais, o mesmo se passa com os profissionais do sexo feminino, que possuem mais dimensões com valores mais elevados do que os do sexo masculino, nomeadamente, nas dimensões "exigências quantitativas", "exigências cognitivas", "problemas em dormir", "*stress*" e "*Burnout*".

Na variável idade, concluímos que o grupo de profissionais com idade "de 41 a 50 anos" é o que apresenta valores médios de exposição a fatores psicossociais de risco mais preocupantes e o grupo com "mais de 51 anos" o que apresenta valores menos preocupantes.

Os profissionais que possuem uma situação contratual estável apresentam valores médios de exposição a fatores psicossociais de risco mais elevados, possuindo maiores valores de exposição nas "exigências quantitativas", no "ritmo de trabalho", na "confiança horizontal", nas "possibilidades de desenvolvimento", nas "recompensas", na "justiça e respeito" e no "conflito trabalho-família".

O horário de trabalho deve ser um fator a ter em consideração quando se estudam riscos psicossociais, pois verificamos que os profissionais que trabalham a tempo inteiro possuem maior suscetibilidade de sofrer de riscos psicossociais, apresentando valores mais elevados em dimensões como as "exigências quantitativas", o "conflito trabalho-família" e o "*stress*" e, ainda, nas dimensões "possibilidades de desenvolvimento" e "previsibilidade", também estão mais próximos de valores de risco para a saúde.

Quanto à antiguidade no trabalho, verificamos que os grupos "de 11 a 20 anos", nas dimensões "influência no trabalho" e "compromisso face ao trabalho", e os "até 10 anos", na dimensão "transparência do papel laboral", são os grupos que se encontram mais expostos aos riscos psicossociais.

Podemos concluir, também, que os profissionais consideram que a sua profissão interfere moderadamente com a sua vida privada e que quanto melhor for a qualidade da chefia, menor é a possibilidade dos profissionais sofrerem de problemas associados aos fatores psicossociais de risco.

Por último, concluímos que a saúde destes profissionais diminui com o aumento das "exigências quantitativas", das "exigências emocionais" e dos "comportamentos ofensivos" e aumenta com o aumento da "previsibilidade", da "comunidade social no trabalho" e do "significado do trabalho", enquanto os valores de "*stress*" aumentam com o aumento das "exigências quantitativas", do "ritmo de trabalho", das "exigências emocionais", dos "conflitos laborais", da "confiança horizontal" e dos "comportamentos ofensivos" e diminuem com a "previsibilidade", a "transparência do papel laboral", as "recompensas", a "comunidade social no trabalho", a "qualidade de liderança", a "justiça e respeito", o "significado do trabalho" e a "satisfação no trabalho".

Este estudo tentou contribuir, essencialmente, para identificar quais os fatores psicossociais de risco que mais contribuem para o aparecimento de riscos psicossociais em profissionais de ensino e para verificar se estes influenciam a vida privada dos profissionais. Tentou contribuir, também, para identificar diferenças entre profissionais de ensino, nomeadamente, tendo em consideração a sua função, o tipo de ensino, a idade e o sexo do profissional, a situação contratual, o horário de trabalho e a antiguidade do profissional. Deste modo, pretende-se que este estudo possa oferecer um bom contributo para o desenvolvimento de planos e programas que visem a promoção da segurança e saúde dos profissionais de ensino.

Contudo, este estudo também teve algumas limitações, particularmente, as questões número 5 e 6 do questionário, onde não foram seguidas as regras de preenchimento do questionário, e, ainda, a escassez de tempo e disponibilidade para realizar o estudo, que diminuíram, igualmente, a angariação de uma amostra com mais elementos.

Para finalizar, destacam-se algumas propostas que podem contribuir, ainda mais, para conhecer a realidade dos riscos psicossociais nesta população e nos restantes trabalhadores portugueses, designadamente, estudar a presença de riscos psicossociais nesta população, utilizando outro instrumento de avaliação de riscos psicossociais; estudar a presença de riscos psicossociais em docentes do ensino primário e comparar os resultados com os obtidos neste estudo; estudar a existência de riscos psicossociais nos profissionais de ensino, tendo em consideração outras variáveis, como, por exemplo, o grau académico do docente e/ou o seu estado civil.

Parece-nos, ainda, importante garantir que o tema dos riscos psicossociais é aprofundado, quer na área do ensino, quer noutros setores de trabalho, de forma a assegurar o conhecimento da realidade deste tipo de riscos em toda a população de trabalhadores nacionais, desenvolver uma base de dados *on-line*, onde se possam partilhar todos os resultados obtidos com os estudos levados a cabo, quer em território nacional, quer internacional, de forma a serem tomadas e unificadas medidas preventivas dos riscos psicossociais.



## Referências Bibliográficas

- Afonso, L. C. (2014). Avaliação dos riscos psicossociais em trabalhadores de três instituições particulares de solidariedade social com internamento. *Revista Segurança*, 221, 28-32.
- Caran, V. C., Freitas, F. C., Alves, L. A., Pedrão, L. J. & Robazzi, M. L. (2011). Riscos ocupacionais psicossociais e sua repercussão na saúde de docentes universitários. *Revista Enfermagem*, UERJ, Rio de Janeiro, 19(2), 255-261.
- Castro, N. M., Capella, N. M. & Nassar, S. M. (1999). *Alterações laríngeas e disfunções da voz em professores: Um alerta à prevenção*. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Ciências da Saúde, Brasil.
- Correia, T., Gomes, A. R. & Moreira, S. (2010). *Stresse ocupacional em professores de ensino básico: Um estudo sobre as diferenças pessoais e profissionais: Atas do VII Simpósio Nacional de Investigação em Psicologia 2010*. Universidade do Minho, Braga, Portugal.
- Costa, L. S. & Santos, M. (2013). *Fatores psicossociais de risco no trabalho: Uma problemática, diferentes abordagens: International Congress on Safety and Labour Market*. Centro de Psicologia da Universidade do Porto, Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade do Porto, Porto, Portugal.
- Cox, T. & Cox, S. (1993). Psychosocial and organizational hazards at work: Control and monitoring. In Villadsen & Christensen (Eds.), *European Occupational Health Series no 5*. Copenhagen, WHO Regional Office for Europe.
- Cox, T. & Griffiths, A. (1995). The nature and measurement of work stress: Theory and practice. In J. Wilson and N. Corlett (Eds.), *The evaluation of human work: a practical ergonomics methodology* (pp. 553-571).
- Cruz, R. M., Lemos, J. C., Welter, M. M. & Guisso, L. (2010). Saúde docente, condições e cargas de trabalho. *Revista Electrónica de Investigación y Docencia (REID)*, 4, 147-160.
- Freitas, L. C. (2008). *Manual de segurança e saúde do trabalho*. (1ª edição). Lisboa: Sílabo.

- Gasparini, S. M., Barreto, S. M. & Assunção, A. A. (2005). O professor, as condições de trabalho e os efeitos sobre sua saúde. *Educação e Pesquisa*, 31, 2, 189-199.
- Gollac, M. & Bodier M. (2011). *Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser* (Rapport du collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail, faisant suite à la demande du Ministre du travail, de l'emploi et de la santé).
- Guerreiro, H. (2005). *Condições de segurança, higiene e saúde no trabalho em explorações de rocha ornamental e industrial: XV Encontro Nacional do Colégio de Engenharia Geológica e de Minas da Ordem dos Engenheiros 2005*. Colégio de Engenharia Geológica e de Minas da Ordem dos Engenheiros, Ponta Delgada.
- Kinnunen, U., Parkatti, T. & Rasku, A. (1994). Occupational well-being among aging teachers in Finland. *Scandinavian Journal of Educational Research*. 38, 315-332.
- Kristensen, T. S., Hannerz, H., Hogh, A. & Borg, V. (2005). The Copenhagen Psychosocial Questionnaire: A tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*. 31(6), 438-449.
- Meirinhos, M. & Osório, A. (2006). *Novas funções para formadores e formandos em ambientes virtuais de aprendizagem colaborativa: O surgimento de uma nova relação pedagógica*.
- Ocana, M. J. & Rodriguez, J. B. (2010). Factores de riesgo psicosociales en el profesorado de enfermería geriátrica de universidades españolas (1ª parte). *Gerokomos*. 21, 4, 158-166.
- Pereira, É. F. (2008). *Qualidade de Vida e Condições de Trabalho de Professores de Educação Básica do Município de Florianópolis - SC*. Dissertação de Pós-Graduação em Educação Física. Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Desportos, Brasil.
- Querenghi, G. (1996). Introdução à saúde e segurança no trabalho. In Bureau Internacional do Trabalho (Eds), *A sua saúde e segurança no trabalho: Uma coleção de módulos* (1-25).

- Raseth, A. (2006). O perfil e funções do formador. In Instituto do Emprego e Formação Profissional (Eds), *Formar pedagogicamente* - 17 (1-34).
- Rantanen, J. (1995). Avances en salud y seguridad en el trabajo. Como continuarlos de ahora en adelante? *Salud Ocupacional*. XIII, 60.
- Reis, E. J., Araújo, T. M., Carvalho, F. M., Barbalho, L. & Silva, M. O. (2006). Docência e exaustão emocional. *Educação & Sociedade*, Campinas. 27, 94, 229-253.
- Ricardo, L. F. (2006). (Ao) Educar, instruir ou formar? Confusão na aplicação dos termos. *Ensinar & Aprender: Revista Eletrônica para Professores, Formadores e Educadores*. Disponível em:  
<http://revistaensinareaprender.blogspot.pt/2007/10/educar-instruir-ou-formar.html>
- Rick, J. & Briner, B. (2000). Psychosocial risk assessment: Problems and prospects. *Occupational Medicine*. 50, 5, 310-314.
- Silva, C., Amaral, V., Pereira, A., Bem-haja, P., Pereira, A., Rodrigues, V., Cotrim, T., Silvério, J. & Nossa, P. (2006). *Copenhagen Psychosocial Questionnaire - COPSOQ: Medição do índice de capacidade humana para o trabalho em trabalhadores portugueses*. Fundação para a Ciência e a Tecnologia, Lisboa, Portugal.
- Teixeira, J. A. (2008). Ética e qualidade na formação contínua de psicólogos. *Notas Didáticas*. 261, 161-164.
- Vallery, G. & Leduc, S. (2012). Les risques psychosociaux. In Presses Universitaires de France (Eds), *Collection encyclopédique: Que sais-je?* (1-127).
- Villalobos, G. (2004). Vigilancia epidemiológica de los factores psicosociales. Aproximación conceptual y valorativa. *Ciencia & Trabajo*. 6, 14, 197-201.

## **Anexos**

**Anexo A** - Questionário de Avaliação de Riscos Psicossociais em Docentes e Formadores